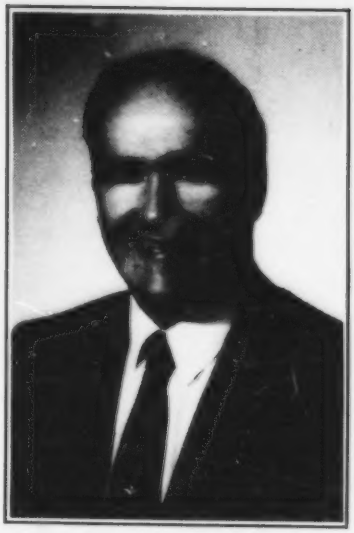
Board of Management
1987-1988

Annual Report

Province of New Brunswick

89-02111/

The Honourable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick



May it please your Honour:

It is my privilege to submit the third Annual Report of the Board of Management, Province of New Brunswick, for the fiscal year which ended March 31, 1988.

Respectfully submitted,

GÉRALD CLAVETTE
Chairman
Board of Management

Gérald Clavette
Chairman of Board of Management
Fredericton, New Brunswick

Sir:

I take pleasure in submitting the third Annual Report of the Board of Management for the fiscal year ending March 31, 1988.

Respectfully submitted,

E.L. MACKINNON
Secretary
Board of Management

ISSN 0835-2224

1988 Board of Management, Province of New Brunswick

Produced by the N.B. Information Service
in co-operation with the Translation Bureau,
N.B. Department of Supply and Services

Printed in New Brunswick

Table of Contents

Introduction 1

Organization Chart 2

Human Resource Administration

- Staffing Services 3
- Compensation 5
- Labour Relations 5
- Human Resources Information System 8
- Pensions and Insured Benefits 9

Members' Superannuation Act 9

Public Service Superannuation Act 12

Teachers' Pension Act 17

Management and Systems Development

- Human Resource Development 22
- Productivity Improvement 22

Administration 22

Budgets 23

Research and Planning 23

Official Languages 23

Summary of Legislation 27

Tables

- Appointments to the Civil Service by Gender 4
- Civil Service Enrolment by Gender 4
- Competitions by Department 4
- Competitions by Language Requirement 4
- List of Classification Pay Studies 5
- Collective Agreements Signed 1986-87 8
- Members' Superannuation Act
  - Statement of Activity 9
  - Summary of Pensions 9
  - Comparative Statistics 13
  - Cash Flow of Funds 13
- Public Service Superannuation Act
  - Comparative Statistics 14
  - Trust Fund No. 4 Balance Sheet 14
  - Trust Fund No. 4 Statement of Activity 15
  - Cash Flow of Funds 16
  - Public Service Pensions Granted 16
  - Reciprocal Transfer Agreements 17
  - Summary of Pensions 17
- Teachers' Pension Act
  - Reciprocal Transfer Agreements 19
  - Summary of Pensions 19
  - Comparative Statistics 20
  - Trust Fund No. 7 Balance Sheet 20
  - Trust Fund No. 7 Statement of Activity 21
  - Teachers' Pensions Granted 21
- First Official Language by Professional Category 24
- Complaints Concerning Specific Provincial Institutions 25
- Complaints Not Concerning Specific Provincial Institutions 25

INTRODUCTION

The Board of Management is charged with the responsibility for improvement in the management of the New Brunswick Public Service. Hence, improvement in management policy and practices, with emphasis on greater effectiveness and increased productivity, is the central thrust of the board's mandate. The membership consists of a chairman and seven cabinet ministers. The secretary of the board is the deputy-minister of the department.

During the past year, initiatives were undertaken to improve the fairness and openness of human resource systems in the New Brunswick government. Programs such as employment equity, pay equity, equal employment opportunity and official languages, were either being prepared or under way.

The department started the process of reform of public service plans, necessitated by the imperative to deal with large unfunded liabilities, new pension law and taxation reform. This is a very complex area and is expected to take two or three years to reach the legislative stage.

A new approach to collective bargaining was developed during the fiscal year. The approach is characterized by an earlier start to bargaining, and the adoption of a less confrontational and more open style. It is the intent of this process to conclude agreements more quickly and amicably than in the past.

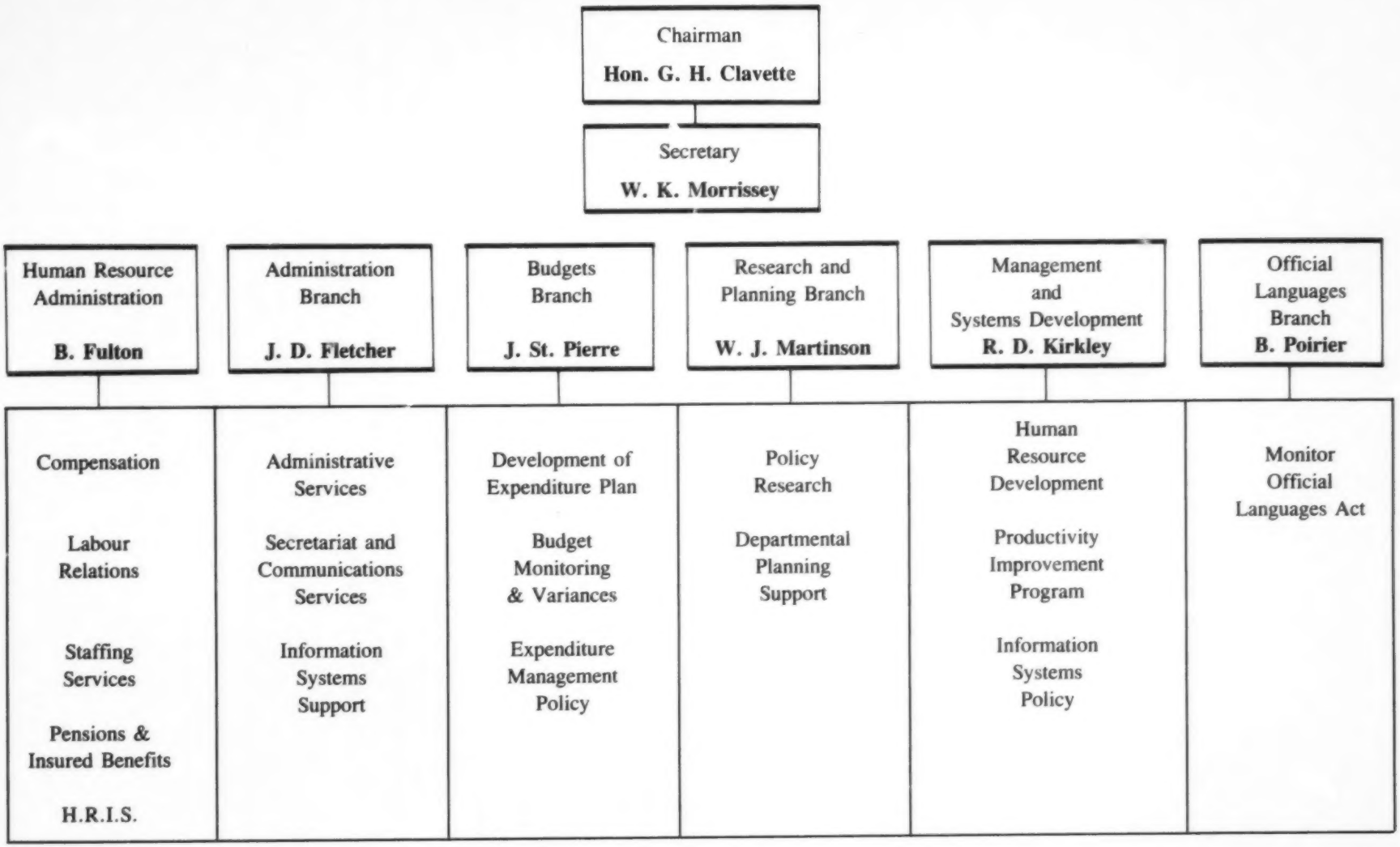
The process of delegating staffing responsibility continued during this period. The Liquor Licensing Board received staffing responsibility in February, and the Department of Education in March, 1988.

Finally, the department has applied a policy of cost effectiveness and restraint, in both budgeting and human resource management. A reduction of some $10 million, from forecast spending, was achieved through a decision of the Board of Management, during the last quarter of the fiscal year. These measures served to reduce the large forecast year-end deficit.

As a result of additional responsibilities assigned to the Board of Management in 1984, the department is empowered and organized to assist in the effective management of the Government of New Brunswick. Responsibility includes the human, fiscal, information and material resources of government. Contained in this report are descriptions, charts and tables explaining current activities of New Brunswick's longest standing Cabinet Committee and the department which serves it, in pursuit of these objectives.

ORGANIZATION CHART

Board of Management



BOARD OF MANAGEMENT

The Board of Management is the Cabinet Committee empowered to act on all matters relating to financial management, administrative policy, standards, organization and personnel management of the public service.

The board acts as the employer for the public service, under the Public Service Labour Relations Act. It also acts as the Committee of Cabinet which determines service levels and expenditure budgets for central government operations, the Legislative Assembly and General Government. The chairman is the minister responsible for the administration of New Brunswick's various pension Acts.

In March 1988, the Board of Management was comprised of the following Cabinet Ministers:

Gérald Clavette	Chairman of the Board of Management
Allan Maher	Minister of Finance and Vice-Chairman of Board of Management
Aldéa Landry	President of the Executive Council and Minister Responsible for Intergovernmental Affairs
James Lockyer	Minister of Justice and Attorney General
Rayburn Doucett	Chairman of New Brunswick Electric Power Commission
Morris Green	Minister of Natural Resources and Energy
Russel King	Minister of Advanced Education and Training
Raymond Frenette	Minister of Health and Community Services
Frank McKenna	Premier

Mr. William K. Morrissey is Secretary of Board of Management and deputy minister of the department. The Board of Management meets weekly.

HUMAN RESOURCE ADMINISTRATION

The Human Resource Administration Division provides an administrative framework within which the human resources of the public service can be effectively managed while at the same time ensures that employees are treated in a fair, equitable and consistent manner.

It is organized into five branches: staffing services, compensation, labour relations, pensions and insured benefits and the human resource information system (HRIS).

The division provides services in support of the board's responsibility to act as employer, under the provisions of the Public Service Labour Relations Act.

The Act divides the New Brunswick Public Service into four parts. In Part I, the staffing function is managed by the Board of Management. In Part II the staffing function is managed by the school boards. The hospital boards manage Part III public servants, and Part IV consists of separate employers who manage all aspects of human resource administration.

Staffing Services Branch

The Staffing Services Branch is responsible for the administration of the Civil Service Act and regulations. This branch has been actively involved in establishing recruitment and selection systems that endeavor to meet the needs of the employer, and are consistent with the Civil Service Act.

The number of persons employed under the purview of the Civil Service Act as of March 31, 1988, was 10,111. This represents an increase of 2.25 per cent since March 31, 1987.

The following is a brief overview of staffing activities:

Delegation

The delegation of the responsibility of staffing activities has continued. Two additional departments have signed formal delegation agreements during the past year. Departments are now responsible, through delegation, for staffing more than 95 per cent of civil service positions.

Equal Employment Opportunity Program

This program is designed to provide a more balanced representation of Native and disabled persons in the civil service.

The branch maintains inventories, administers a special hiring fund, and establishes liaison with departments, agencies and advocate groups, so as to provide equal access to employment, training and promotional opportunities in the civil service. Through this employment program, 24 appointments to the civil service were made during the fiscal year.

Monitoring

Staffing monitoring is a means for the Staffing Services Branch to effect change and improve the process of staffing in the civil service. The branch has engaged in a more definitive approach, in evaluating the staffing activities conducted by departments with delegated responsibilities. Findings from evaluations were reported to departmental deputy ministers, with recommendations and assistance provided where required.

Policy Development

Staffing services is continuing to revise and update a staffing manual, to provide a single source of authoritative information and guide those involved in the staffing process.

Training

Several staffing workshops were offered to individuals involved in the staffing process. Approximately 90 persons, from various line departments, participated in the training sessions.

Employment Equity

The Employment Equity Program is now in its second year. Departments have established three-year action plans with numerical targets and strategic plans. A number of goals have been reached, training programs have been established and awareness is continually improving. Staffing services continues to provide assistance and guidance to departments.

Appointments

The number of appointments processed during the fiscal year was 3,012. Within this total, there were 909 promotions and 276 employee transfers.

Table 1

Appointments to the Civil Service by Gender

	Apr. 1/86-Mar. 31/87		Apr. 1/87-Mar. 31/88	
	Number	% of Total	Number	%of Total
Male	414	50.7	437	52.1
Female	402	49.3	401	47.9
Total	**816**		**838**	

Table 2

Civil Service Enrolment by Gender

	As of Mar. 31/87		As of Mar. 31/88	
	Number	% of Total	Number	% of Total
Male	6,384	64.6	6,463	63.9
Female	3,504	35.4	3,648	36.1
Total	**9,888**		**10,111**	

There were 615 employees separated from the civil service between April 1, 1987 and March 31, 1988. This represents a turnover rate of 6.08 per cent of the civil service. The turnover rate for male employees is 5.54 per cent, while the rate for female employees is 7.04 per cent.

Competitions

During the fiscal year, there were 722 competitions processed. Of this number, 461 were open and 261 circulated as closed. In response to advertised competitions, 13,529 applications were received; 4,619 persons scheduled for interviews and 3,842 were subsequently interviewed. As a result of the competitive process, 2,692 applicants qualified.

The following tables set forth the number of competitions by department, and by advertised language requirement:

Table 3

Competitions by Department

Department	Number
Advanced Education and Training	150
Agriculture	23
Alcoholism and Drug Dependency Commission	11
Board of Management	8
Cabinet Secretariat	1
Commerce and Technology	5
Education	17
Finance	24
Fisheries and Aquaculture	9
Health and Community Services	96
Income Assistance	37
Justice	49
Labour	26
Municipal Affairs and Environment	18
Natural Resources and Energy	47
N.B. Information Service	1
N.B. Police Commission	1
Occupational Health and Safety Commission	3
Office of the Comptroller	2
Supply and Services	30
Tourism, Recreation and Heritage	13
Transportation	151
Total	**722**

Table 4

Competitions by Language Requirement

	1987		1988	
	No. of Comp.	% of Total	No. of Comp.	% of Total
English essential	438	52.2	360	49.9
Bilingual essential	283	33.8	258	35.7
French essential	37	4.4	36	4.9
One Official Language	44	5.3	38	5.3
Multiple Languages	36	4.3	30	4.2

Compensation Branch

A primary responsibility of the Compensation Branch is to provide for the classification of positions in Parts I, II and III of the public service in a manner that reflects the needs of the organization and facilitates the efficient management and organization of the work force.

The several processes for maintaining the job classification system are designed to provide regular opportunities for user department input. Through an appeal process, employees are afforded a means of redress in cases of perceived inequity.

The continued move toward delegation of various aspects of the job evaluation process has proven beneficial, both to the departments involved and to the board. This approach not only expedites the processing of individual documentation, but also ensures a greater contribution by departmental personnel in the organization of employees.

On the board's part, more staff time is made available for developing and maintaining job evaluation systems by improving class standards, developing benchmarks and conducting general series reviews. In 1987-88, staff from five departments were trained in job evaluation techniques and are presently accepting much of the position classification responsibility for their departments.

The Compensation Branch also participates in determining and administering terms and conditions of employment, in order to address the needs of the organization and its employees. Current market comparison data is gathered and analyzed for reference, in both the bargaining and non-bargaining context. The supportive data assists to forecast wage increases and contributes to the development of non-bargaining pay plans, specific individual pay rates and a central salaries budget allocation relative to bargaining and non-bargaining economic adjustments.

The branch develops and recommends to the board various non-bargaining and general terms and conditions of employment policies, applicable throughout Parts I, II and III. These include compensation related policies, such as, travel and removal regulations, leaves of absence, supplementary compensation and job sharing, among others. The branch also assists departments to expedite various personnel transactions requiring board approval and provides an interpretive service relative to the application of regulations, policies and practices.

Highlights of Activities
Compensation Branch

- Action was taken on a total of 1498 personnel proposals pertaining to Part I of the public service, and 78 proposals pertaining to Part II. Of this number, 1150 were for position classification or reclassification while the remaining dealt with general personnel transactions.

- In Part III, job evaluation was delegated to the Department of Health and Community Services. Bargaining classes are now handled by a Job Survey Committee, and the non-bargaining area is the responsibility of the Hospital Management Evaluation Committee. A compensation officer represents the board on each of these committees. There were 64 formal requests processed - 39 as requested, 23 were turned down and two were outstanding.

- There were 63 classification appeals during the fiscal year, 59 in Part I and four in Part II. Of that number, nine were upheld, 29 denied, seven were withdrawn and 18 remained outstanding at year end. In Part III, two appeals were submitted - one was withdrawn and one was awaiting a decision at year end.

- Class management meetings, with user department representation, were held in advance of negotiations for nine occupational groups. This process provides a means for maintaining the classification system and addresses such issues as internal relativities and requirements for new or revised classification levels.

- Travel and Removal Regulations, and Non-Bargaining Personnel Policies were revised.

- Staff participated in the Human Resource Information System development program.

- Staff participated in ongoing local, regional, and national compensation surveys.

- Various forms of leaves of absence and employment policies were reviewed. As well, the branch participated in making some occupational group changes.

- Special classification and pay studies were initiated or continued in the fiscal year, see table 5.

Table 5
List of Special Classification Pay Studies 1987-88

Classification	No. of Positions
Human Resource Personnel	100
Legal Officers, Department of Justice	100
Pharmacy, Mental and Physical Rehabilitation classes, Part III	300
Provincial Tax Branch	65
Secretarial Series Development	1200
Auxiliary classes, Part II	300

Labour Relations Branch

The Labour Relations Branch represents the Board of Management and is responsible for the negotiation and administration of collective agreements covering bargaining employees in Parts I, II and III of the public service.

The New Brunswick Public Service Labour Relations Act was proclaimed Dec. 1, 1969 and collective bargaining began in the spring of 1970. Bargaining units are structured on a province-wide, occupational group basis.

Approximately 31,000 employees are covered by 31 separate collective agreements, with a typical contract being negotiated for a two-year term.

The Board of Management's labour relations activities can be viewed in the context of its experience with the collective bargaining process. Table 10 provides information

concerning the collective agreements signed during 1987/88, and tables 6, 7 and 8 show the number of collective agreements which have been negotiated since 1970. Table 9 lists the strikes which have occurred since collective bargaining commenced in 1970.

Highlights of Activities
Labour Relations Branch

- Eleven collective agreements (which included the former Drafting and Graphic Arts Unit) expired during the fiscal year. Bargaining for renewal collective agreements took place with 19 bargaining units - nine were agreements carried over from the previous year. The agreements covered approximately 13,500 employees.
- The Public Service Labour Relations Board issued an order dated Nov. 17, 1987, which certified the New Brunswick Government Employees Union as the bargaining agent for the Resource Services Group (approximately 390 employees).
- Board of Management signed eight collective agreements during the fiscal year, with varying terms and conditions reflecting the phases of the restraint program. (see Table 10)
- During the fiscal year, 140 grievances in Parts I, II and III of the Public Service were referred to adjudication. (See Chart 1)
- In addition to adjudications, 34 complaints were lodged by bargaining agents under Sections 19, 99 and 31 of the Public Service Labour Relations Act. (see Chart 2)

Table 6

PART I PUBLIC SERVICE

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Agriculture	86	7
Clerical & Regulatory	1545	8
Court Stenographers	67	6
Drafting & Graphic Arts	65	7
Education (Instructional)	667	8
Education (Non-Instructional)	115	8
Engineering, Land Survey & Architecture	138	8
Engineering & Field	390	8
Forestry**	53	6
General Labour & Trades	2516	8
General Labour & Trades (Supervisory)	133	8
Institutional Care	1255	7+
Institutional Services	379	+
Laboratory & Medical	22	8
N.B. Highway Patrol	87	2
Nursing	454	8
Office, Data Processing & Duplicating Equipment Operator	112	8
Recreation & Culture	31	3
Rehabilitation & Therapy	778	7
Resource Services	337	8
Secretarial, Stenographic & Typing	1271	8
Technical Inspection	194	8
Veterinarians	28	5
Total Employees Part I	**10,723**	**154**

\+ covered in one collective agreement booklet.
** certification revoked by vote of membership

Table 7

PART II PUBLIC SERVICE

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Ageements
District School Supervisors	43	2
General Labour, Trades & Services	2333	8
School Business Officials	108	2
Stenographic, Typing, Clerical, Regulatory & Office Equipment Operator	438	8
Teachers	7524	8
Total Employees Part II	**10,446**	**28**

Table 8

PART III PUBLIC SERVICE

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Clerical, Stenographic & Office Equipment Operator	1566	*
Institutional Services	2391	7*
Nursing	3493	8
Nursing Instructors	76	5
Para Medical	842	8
Patient Care	1789	*
Pharmacy, Mental & Physical Rehabilitation	344	8
Total Employees Part III	**10,501**	**36**
Total Public Service	**31,670**	**218**

* covered in one collective agreement booklet

Chart 1

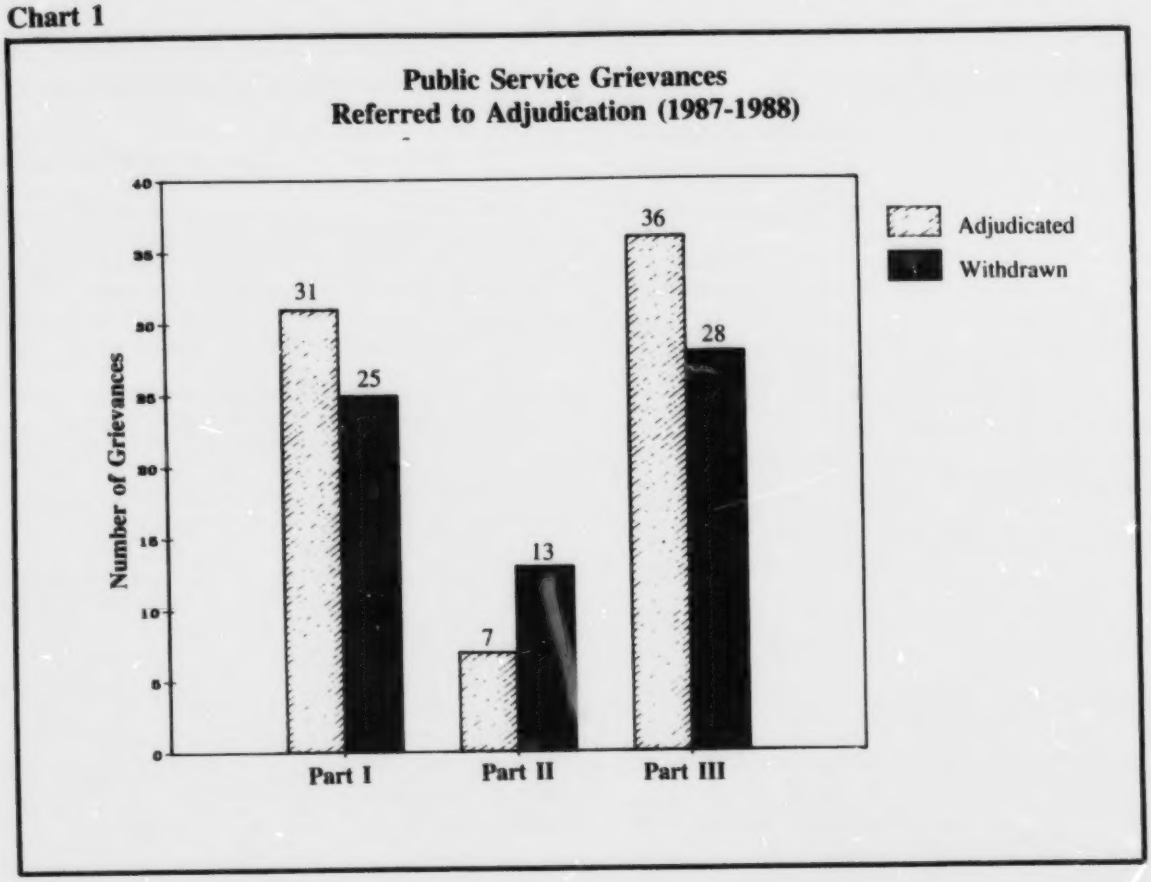


Chart 2

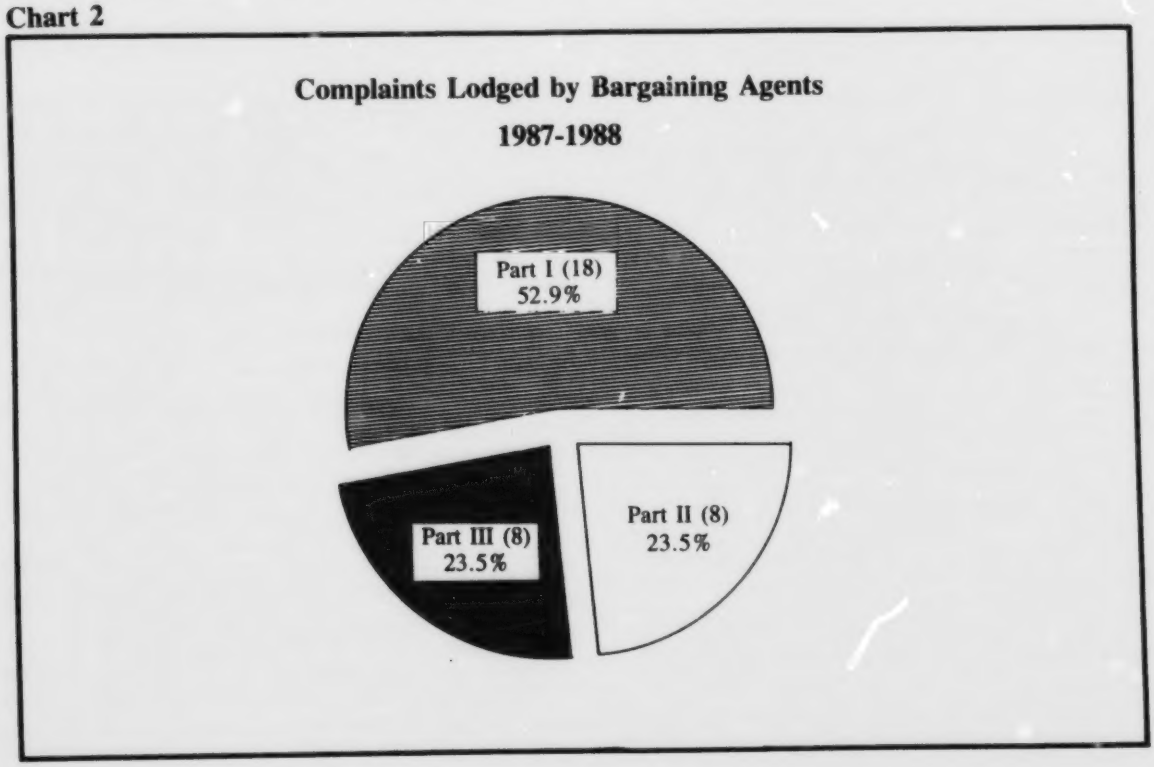


Table 9

STRIKES SINCE 1970

Bargaining Unit	Duration of Strike
Para Medical	February 14 to March 26, 1973
Resource Services	October 14 to December 1, 1975
Clerical, Part II	April 8 to April 23, 1980
General Labour, Trades & Services, Part II	April 8 to April 23, 1980
Teachers, Part II	June 5, 1981
Clerical, Part II*	March 25 to April 13, 1982
General Labour, Trades & Services, Part II*	March 25 to April 13, 1982
Veterinarians	June 16, 1983
Veterinarians	October 10, 11, 15, 16 and 18, 1985
General Labour, Trades & Services, Part II	October 1, 2 and 5, 1987 (rotating strikes)

* Agreements concluded after strike, back to work legislation and issuance of an Arbitrator's Report (Justice Guy Richard).

Human Resources Information System HRIS

The McCormack and Dodge HR Millennium package, modified to meet the specific needs of the regular Part I Public Service payroll, was implemented in two pilot departments during April 1987 with payroll and basic human resource modules. During late 1987 and early 1988, further improvements were made to meet audit requirements. As well, the implementation of a major release of the vendor software was accomplished.

In the spring of 1988 further implementation was frozen to allow for a brief study of the system by external consultants. Subsequently, a thorough cost/benefit analysis of current functions and additional human resource functions was carried out and planned for future implementation. The review by New Brunswick government management is to be completed by March 31, 1989. The conclusions of the review will determine the subsequent approach to providing a human resource information system for the New Brunswick government.

Table 10

* COLLECTIVE AGREEMENTS SIGNED - FISCAL YEAR 1987 - 1988

Agreement	Bargaining Agent	No. of Employees	Date Signed	Expiry Date	Duration	Settlement
General Labour, Trades (Supervisory)	NBPEA	133.69	20/05/87	31/03/90	54 months	01/10/85 - 0% 01/10/86 - 5% 01/10/87 - 2% 01/07/88 - 1.5% 01/10/88 - 2% 01/07/89 - 3%
Agriculture	PIPSC	89	11/08/87	07/07/90	36 months	01/07/87 - 3% 27/06/88 - 2% 27/06/89 - 5%
Engineering & Field (also includes former Drafting and Graphic Arts)	NBPEA	391	23/09/87	30/04/90	38 months	01/03/87 - 3% 01/03/88 - 2% 01/03/89 - 5% 01/08/89 - 1%
Nurses, Part III	NBNU	3493	30/09/87	30/06/88	24 months	01/07/86 - 3% 01/07/87 - 2%
		Extra step in pay scale in second year of contract				
General Labour, Trades & Services, Part II	CUPE	2333	09/10/87	28/02/89	26 months	01/01/87 - 50¢/hr 01/01/88 - 50¢/hr 01/10/88 - 25¢/hr
		$400 productivity bonus payable date of signing $200 productivity bonus payable not later than six months $200 productivity bonus payable October 1, 1988				
Secretarial, Steno and Typing, Part I	NBPEA	1271	03/12/87	30/06/88	12 months	01/07/87 - 5%
Lab & Medical, Part I	NBPEA	22	03/12/87	30/04/90	36 months	01/05/87 - 3% 01/05/88 - 2% 01/05/89 - 5%
General Labour and Trades, Part I	CUPE	2300	03/03/88	30/09/89	36 months	01/10/86 - 3% 01/10/87 - 26¢/hr 01/10/88 - 50¢/hr 01/04/89 - 25¢/hr

Pensions and Insured Benefits Branch

The Pensions and Insured Benefits Branch is responsible for the administration of legislated and contractual pension plans and selected insured benefit programs for employees covered under Parts I, II, III and IV of the public service. Schedule A sets out the various pension plans for which the branch is responsible and provides a summary of the latest statistical data available for a 12 month period. Schedule B provides similar details for the various insured benefits programs.

Since many of the programs are negotiable, branch officers work in an advisory capacity with the staff of the Labour Relations Branch, Board of Management, and staff of other quasi-public organizations involved in collective bargaining.

In addition, the branch is responsible for pension policy development, certain functions dealing with the investment performance of outside pension fund managers and for providing advice to the Board of Management respecting certain aspects of pension investment.

The long-term program to automate the record keeping function of the branch is progressing, and it is now possible to calculate by micro-computer reciprocal pension transfer calculations, elective service cost calculations and pension estimates. In addition, staff have access to available data on micro-computer. Efforts will continue to fully automate many of the normal functions being carried out by the branch.

On April 1, 1988 the branch will assume total responsibility for the administration of the three province-wide hospital pension plans. During the last two or more years, the administration of the plans has been carried out by a consultant while branch staff are involved the non-routine aspects. With the takeover of administration of these plans, only the day to day administration of the Pension Plan for Certain Employees of N. B. School Boards will remain outside of government. It is a long-term goal of the Board of Management, as well as the branch, to centralize the pension administration within government.

As required by the appropriate Acts, this report covers the administration of the Members' Superannuation Act, the Public Service Superannuation Act and the Teachers' Pension Act.

Part I
The Members' Superanuation Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1988 in accordance with Section 21 of the Members' Superannuation Act.

Contributions

During the period covered by this report, pension accounts existed for 58 members of the Legislative Assembly. Of these accounts, 21 also included ministers' contributions. Ministers' contributions included those of the Premier, the Speaker of the House, and the Chairman of the New Brunswick Electric Power Commission.

Members' contributions totalled $334,263 and ministers' $45,342. The province made matching contributions of $379,605, as well as special contributions of $580,788 for a total of $960,393 - an increase of $553,777 over 1986-87.

The province allotted $36,170 in payment of interest on contributions for the current fiscal year.

There were 20 refunds of contributions granted in the 1987-88 fiscal year.

Payments were equal to receipts in this fiscal year.

Benefits

Pensions paid under the Members' Superannuation Act amounted to $1,016,822.

As of March 31, 1988, there were 69 pensions in effect. Table 12 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Table 11 summarizes the activities of the Members' Superannuation Account for the 1987-88 fiscal year, and Table 13 shows comparative statistics since 1984. Comparative statistics on contributions, benefits and withdrawals are shown in Table 14.

Table 11

Statement of Activity
Members' Superannuation Account
For the Fiscal Year Ended March 31, 1988

	Number	Amount
Balance of Account at March 31, 1987		$ 1
Ministers' Contributions	21	45,342
Members' Contributions	58	334,263
Province's Contributions		960,393
Interest on Contributions		36,170
Refund of Contributions	20	(359,346)
Pensions Paid	69	(1,016,822)
Balance of Account at March 31, 1988.		$ 1

Table 12

Pensions
Members' Superannuation Act
Summary of Pensions being paid as at March 31, 1988

$ Value of Pension per month	Number of Pensions
0-500	8
500-1000	15
1000-1500	14
1500-2000	11
2000-2500	13
2500-3000	5
3000-3500	1
3500-over	2
Total	69

Schedule A

Pension Plans

Plan	Year Ending	Number Members	Employee Contributions	Number Pensioners	Pension Payroll	Pension Fund
Public Service Superannuation Act	March 31/88	15,897	$27,429,185	4,514	$33,453,644	$598,392,205
Teachers' Pension Act	March 31/88	8,649	21,437,393	2,938	33,550,939	591,851,252
Provincial Court Act	March 31/88	26	110,736	22	755,581	2,528,293
Ombudsman Act	March 31/88	1	--	3	100,220	--
Pension Plan for Management Employees of N.B. Hospitals	Dec 31/87	625	2,943,651*	70	190,312	33,176,105
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of N.B. Hospitals	Dec 31/87	3,940	8,471,805*	168	395,126	82,962,586
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals	Dec 31/87	4,132	6,741,209	516	731,164	88,050,308
Pension Plan for Management Employees of N.B. School Boards	Dec 31/87	182	239,085	2	3,728	4,919,596
Pension Plan for Certain Employees of N.B. School Boards	Dec 31/87	2,630	1,886,181	277	404,591	42,883,852

* Includes all contributions to the Plan during 1987 year.

Schedule B

Insured Benefits Summary

Program	Civil Service Group Life		Accidental Death & Dismemberment	CUPE Hosp Group Life	CUPE School Board		Long Term Disability		Health Care	Dental Plan
	Regular Life	Dependent Life			Group Life	General	Nurses	CUPE 1190		
Plan Year Ending	March 31, 1988		April 30, 1988	Aug. 1/88	Sept. 1, 1988	Dec. 1, 1987	May 1, 1988	Feb. 1, 1988	April 1, 1988	July 1, 1988
No. Covered	12,423	7,942	6,147	5,192	3,389	6,415	3,724	1,239	21,375	15,550
Total Coverage	$492,850,000	$119,858,400	$834,848,000	$25,960,000	$62,783,500	$9,978,453	$4,942,942	$1,139,246	N/A	N/A
Claim No.'s	32	20	1	8	10	64	23	47	N/A	N/A
Amount	$1,612,000	$110,000	$250,000	$40,000	$180,000	$770,073	$323,478	$302,321	$7,989,018	2,380,857
Disability Reserves $	$3,112,236	N/A	N/A	$103,100	$ 437,599	$3,355,144	$2,118,420	$1,090,243	N/A	N/A
Disability this year	74	N/A	N/A	7	12	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Disability total	277	N/A	76	42	48	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Conversions No.	9	N/A	N/A	15	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Conversions Charge	$62,020	N/A	N/A	$8,688	$10,307	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Table 13

Comparative Statistics
Members' Pensions

Year	1984	1985	1986	1987	1988
Number of Contributors at March 31	58	58	58	58	58
Number of New Contributors during the year	—	—	—	—	39
Number of Refunds to Members	3	—	—	—	20
Number of Pensioners at March 31	47	49	50	50	69
Number of New Pensioners during year	—	5	2	—	21
Number of Pensions terminated during year	—	3	1	—	2
Pensions Paid	$543,250	$598,029	$662,124	$686,968	$1,016,822

Table 14

Members' Superannuation Act
Cash Flow of Funds

RECEIPTS				PAYMENTS			
Fiscal Year	Employee Contributions	Employer Contributions	Interest Paid by Province	Total	Benefits	Withdrawals	Total
1984	191,607	352,939*	33,307	577,853	543,250	34,603	577,853
1985	191,451	367,672*	38,906	598,029	598,029	-	598,029
1986	196,776	420,064*	45,284	662,124	662,124	-	662,124
1987	227,463	406,616*	52,889	686,968	686,968	-	686,968
1988	379,605	960,393*	36,170	1,376,168	1,016,822	359,346	1,376,168

Balance brought forward from March 31, 1983 - $1.00

Balance of Account at March 31, 1988 - $1.00

*Includes special contributions made by the Province.

Part II

The Public Service Superannuation Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1988 in accordance with Section 24 of the Public Service Superannuation Act.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 15,897 employees (not including pensioners, who are considered contributors by the Act). Chart 3 illustrates the growth of accounts since 1984.

Employee contributions totalled $27,429,185 and employer contributions, $27,384,618 for a net total of $54,813,803 - an increase of $4,976,163 over 1986-87.

Refunds of contributions were granted to 651 employees - an increase of 53 over 1986-87. Table 15 shows relevant statistics for the last five years.

Withdrawals, including refunds of contributions and interest to employees leaving the service, transfers to other pension authorities by reciprocal agreements and transfers to other registered retirement funds totalled $4,432,996.

Benefits

Benefits under the Act amounted to $33,453,644 - a net increase of $3,503,233 over 1986-87.

In the period April 1, 1987 to March 31, 1988, there were 421 retirements (including disability and survivors' benefits) under the Act, an increase of 45 over the previous year. One hundred forty-six pensions were terminated and, at March 31, 1988 there were 4,514 pensions in effect. Table 21 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Forty full pensions with maximum service were granted. These were contributors age 60 and over with 35 years service. Full pensions with less than maximum service were granted to 137 contributors. These included contributors age 65 with at least 5 years service; age 60 with at least 30 years service; and could have included those age 55 with 25 years service and a minimum of one year service as deputy head. Reduced pensions for early retirement (age 60 with at least 5 years service) were granted to 81 contributors. Fifty-six disability pensions (after a minimum of 5 years service) were granted, and survivors' benefits (following at least 5 years service) totalled 107. Survivors' benefits included the surviving spouse, children to age 18 (and over, if disabled), and other dependents with the approval of the Lieutenant-Governor in Council. Table 19 shows comparative statistics for pensions granted since 1983-84, and Chart 4 shows the growth of pensions since 1983-84.

The Balance Sheet and Statement of Activity for Trust Fund No. 4 are shown in Tables 16 and 17, respectively. Table 18 shows comparative statistics on contributions, benefits and withdrawals for the last five years.

Legislation

During the fiscal year 1987/88, the following amendments to the Public Service Superannuation Act were passed:

- The cost of purchasing eligible prior service for pension purposes is now based on the contribution rate and the rate of salary in effect at the date of election, without interest. In other words, the cost of purchasing one year of prior service will be the same as one is paying for one year of current service.

- Contributors who have previously rendered a period of service with the Government of Canada, including any Crown corporation or agency of that government; the government of a province or territory of Canada, or with the Government of the United Kingdom may purchase such service for pension purposes, provided the election is made within one year from June 27, 1987. The cost of purchasing this type of service is to be based on the rate of salary in effect at the date of becoming a contributor and double the contribution rate in effect at the date of election. This amendment was subsequently repealed, retroactively to date of effect.

- Contributors who purchased a period of prior service rendered with the province and which occurred immediately prior to September 1, 1966 will be entitled to the same early retirement rights as those who were contributing under the former superannuation Act immediately prior to Sept. 1, 1966.

- The Public Service Superannuation Act was amended to permit the integration formula to continue to be applied at age 65, regardless of whether the pensioner has elected to take the early reduced Canada Pension Plan benefit.

- The Act was revised to state that an annual allowance is payable, if the sum of an immediate pension payable under this Act plus the unadjusted retirement pension payable under the Canada Pension Plan is less than the accrued benefit payable under the Act.

Reciprocal Agreements

An Inter-provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and the three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

- Reciprocal pension transfer agreements between the Province of New Brunswick Public Service Superannuation Plan and pension authorities responsible for the administration of the several other pension plans Table 20 shows the reciprocal transfer agreements in effect as of March 31, 1988.

Chart 3

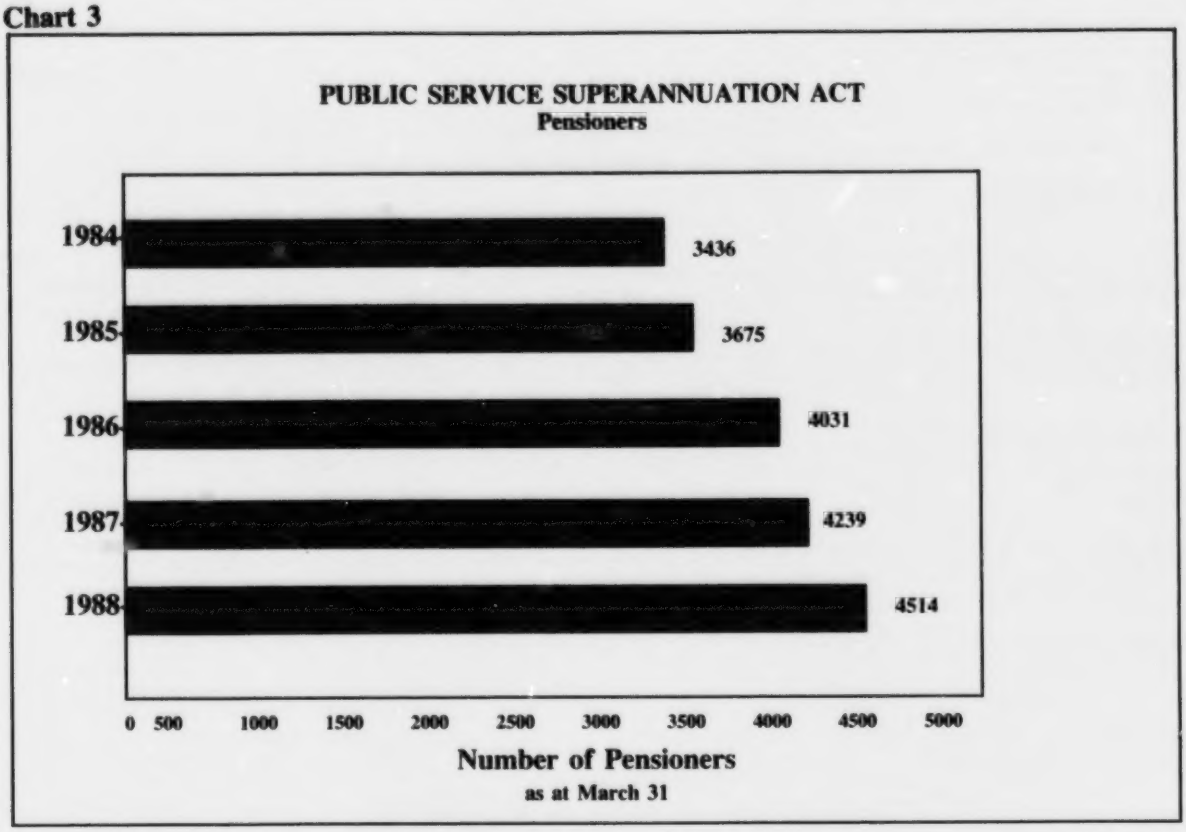


Chart 4

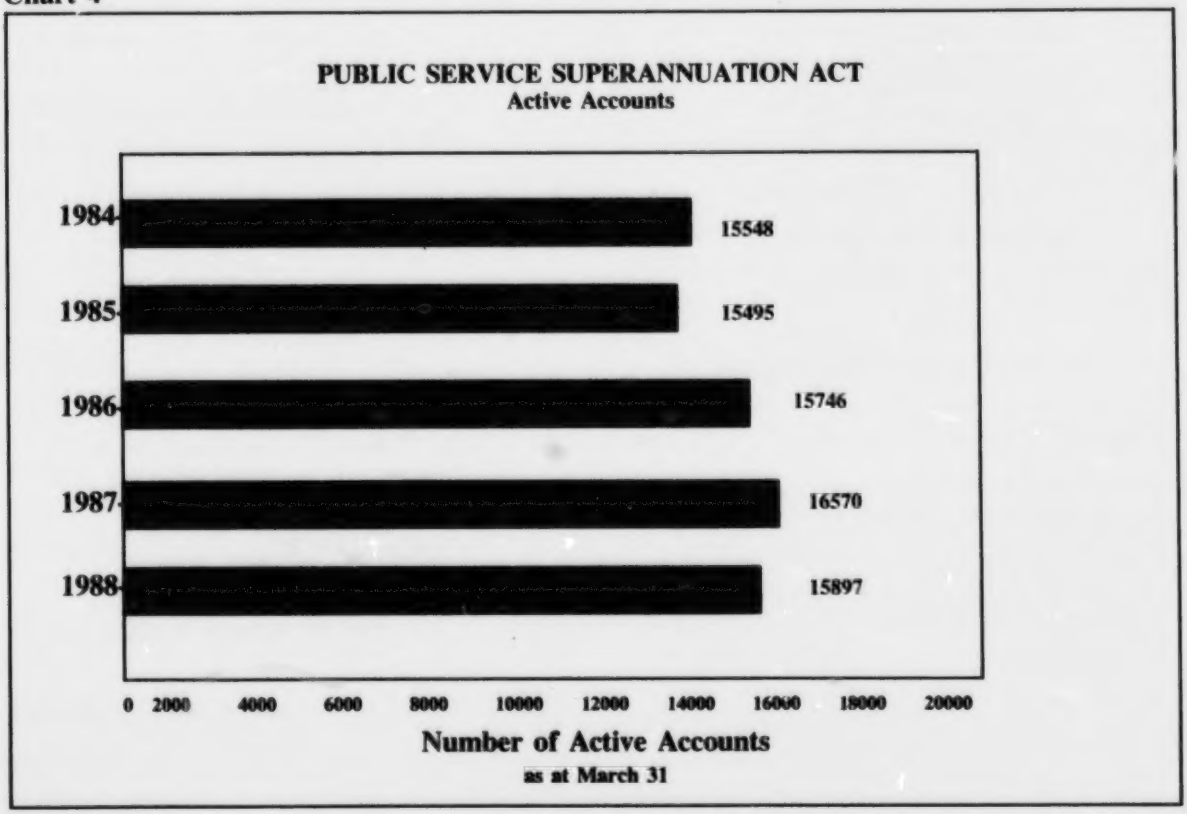


Table 15

Comparative Statistics
Public Service Superannuation Act

Year	1984	1985	1986	1987	1988
Number of Accounts*	15,548	15,495	15,746	16,570	15,897
Number of Refunds	718	698	743	598	651
Number of Pensioners March 31	3,436	3,675	4,031	4,239	4,514
Number of New Pensioners	365	370	494	376	421
Number of Pensions terminated	108	131	138	168	146
Pensions paid	$19,772,018	$23,345,550	$26,832,142	29,950,411	33,453,644

*Does not include pensioners.

Table 16

Trust Fund No. 4*
Balance Sheet as of March 31, 1988

ASSETS	
Current:	
Cash	$ 59,565
Short term deposits (par value $38,950,000)	39,015,602
Accounts Receivable	5,643,308
Accrued Interest Receivable	17,371,757
	$ 62,090,232
Investments:	
Bonds and debentures (market value $568,064,811)	$536,301,973
	$598,392,205
LIABILITIES AND FUND EQUITY	
Current Liabilities:	
Accounts Payable	432,189
Deferred Credits:	
Unamortized foreign exchange gains	31,594
Unamortized discounts less premiums	3,799,168
	3,830,762
Fund Equity	$594,129,254
	$598,392,205

Table 17

Trust Fund No. 4
Statement of Activity
for the Year Ended March 31, 1988

Fund Equity at the beginning of the year		$ 515,643,446
Add:		
Bank Interest		27,976
Interest earned on investments		59,126,634
Amortization of discounts less premiums		316,598
Amortization of foreign exchange gains		2,788
Net gain on disposal of debentures		2,230,405
Pension contributions		
Employee		27,429,185
Employer:		
Advisory Council on the Status of Women	8,234	
Centre Communautaire Sainte-Anne	9,986	
Canadian Broadcasting Corporation		
Regional Development Corporation	54,927	
Council of Maritime Premiers	62,251	
Government of Canada	44,402	
Kings Landing Corporation	22,043	
Legal Aid	6,522	
New Brunswick Electric Power Commission	5,172,192	
New Brunswick Extra Mural Hospital	10,377	
New Brunswick Housing Corporation	347,350	
New Brunswick Liquor Corporation	626,355	
New Brunswick Museum	38,786	
New Brunswick Research and Productivity Council	230,804	
Premier's Council on the Status of Disabled Persons	5,537	
Province of Alberta	7,106	
Province of Newfoundland and Labrador	1,297	
Province of New Brunswick	16,947,759	
Memorial University	14,237	
Province of Prince Edward Island	1,739	
University of Moncton	51,466	
University of New Brunswick	3,232,820	
Workers' Compensation Board	408,003	
Canada Mortgage and Housing Corporation	15,877	
Maritime Forestry Complex	6,823	
New Brunswick Board of Commissioners of Public Utilities	1,163	
Centre scolaire communautaire Samuel-de-Champlain Inc.	6,363	
Centre scolaire communautaire Beausoleil Inc.	6,991	
McGill University	28,244	
Canadian National	14,964	27,384,618
		116,518,024
Deduct:		
Pensions		33,453,644
Refund to employees:		
- Contributions		3,142,105
- Interest theron		472,005
Transfers under Reciprocal Agreements:		
- Employee Contributions		272,767
- Interest theron		185,577
Transfers under Reciprocal Agreements:		
- Employer Contributions		211,999
- Interest theron		148,543
Miscellaneous expenses		145,576
		$ 38,032,216
Fund Equity at end of year		$ 594,129,254

Table 18

Public Service Superannuation Act
Cash Flow of Funds at March 31

RECEIPTS					PAYMENTS			
Fiscal Year	Employee Contributions	Employer Contributions	Miscellaneous*	Total	Benefits	Withdrawals	Total	Excess of Receipts Over Payments
1984	22,460,205	22,422,002	35,633,684	80,515,891	19,772,018	2,889,793	22,661,811	57,854,080
1985	23,238,078	23,248,827	42,644,243	89,131,148	23,345,550	3,875,400	27,220,950	61,910,198
1986	23,791,149	23,784,086	48,451,784	96,027,019	26,832,142	3,865,431	30,697,573	65,329,446
1987	24,928,865	24,908,775	53,334,018	105,171,658	29,950,411	3,340,986	33,291,397	71,880,261
1988	27,429,185	27,384,618	61,704,221	116,518,024	33,453,644	4,432,996	37,886,640	78,631,384

*Investment Income

Balance brought forward from March 31, 1983 - $258,926,815

Balance at March 31, 1988 - $594,532,184

Table 19

Public Service Pensions Granted
For the Year Ended March 31, 1988

	1984	1985	1986	1987	1988	Average Pension granted during fiscal year
Full Pension (Maximum Service)	53	39	25	21	40	$1991
Full Pension (Less than Maximum Service)	135	129	164	123	137	$ 735
Disability Pension	44	53	53	60	56	$ 376
Early Retirement (Actuarially Reduced)	65	66	46	49	81	$ 733
Survivor Benefits	68	83	99	105	107	$ 398
Special Early Retirement Program	-	-	107	18	-	$
TOTAL	365	370	494	376	$421	weighted average Pension granted $720 per month

Table 20

Reciprocal Transfer Agreements
Public Service Superannuation Act

- Province of British Columbia Public Service Superannuation Plan
- Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (Regular Employees)
- Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (Management Employees)
- Province of Alberta Local Authorities Pension Plan
- Province of Alberta University Academic Pension Plan
- Province of Saskatchewan Public Service Superannuation Plan (Old Plan)
- Province of Saskatchewan Public Service Employees Superannuation Plan (New Plan)
- Province of Saskatchewan Power Corporation Superannuation Plan
- Province of Manitoba Public Service Superannuation Plan
- Province of Manitoba Health Organizations Incorporated Pension Plan
- University of Manitoba Pension Plan
- Province of Ontario Public Service Superannuation Plan
- Province of Ontario Council of Regents for Colleges of Applied Arts & Technology Pension Plan
- Province of Ontario Hydro Electric Power Commission Pension Plan
- Province of Nova Scotia Public Service Superannuation Plan
- Province of Prince Edward Island Public Service Superannuation Plan
- Province of Prince Edward Island Teachers' Pension Plan
- Province of Newfoundland Public Service Superannuation Plan
- Memorial University of Newfoundland Pension Plan
- Federal Public Service Superannuation Plan
- McGill University Pension Plan
- Council of Maritime Premiers Pension Plan
- Canadian Broadcasting Corporation Pension Plan
- Central Mortgage & Housing Corporation Pension Plan
- Canadian National Railway Pension Plan
- University of Prince Edward Island Pension Plan
- Province of Ontario Institute for Studies in Education

Table 21

Pensions
Public Service Superannuation Act

Summary of Pensions being paid as at March 31, 1988

$ Value of Pension per month	Male	Female	Total Pensions
0 - 500	572	1935	2507
500 - 1000	421	668	1089
1000 - 1500	215	264	479
1500 - 2000	119	92	211
2000 - 2500	73	43	116
2500 - 3000	39	18	57
over 3000	43	12	55
Total Number of Pensions	1482	3032	4514

Part III
The Teachers' Pension Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1988 in accordance with Section 24 of the Teachers' Pension Act.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 8,649 employees (excluding pensioners) - 209 accounts above 1986-87. Chart 5 illustrates the growth of accounts since 1984.

Employee contributions totalled $21,437,393. Employer contributions totalled $21,157,360. This represents a combined contribution of $42,594,753 for the 1987-88 fiscal year.

Refunds of contributions were granted to 121 former employees - a decrease of 21 from 1986-87. Table 24 shows relevant statistics for the last five years.

Withdrawals, including refunds and interest to employees leaving service, and refunds of excess contributions totalled $619,542 - a decrease of $164,021 over 1986-87. Transfers to other pension authorities by reciprocal agreements amounted to $434,245.

Benefits

The Teachers' Pension Act provides for the payment of pensions to retired teachers and under certain circumstances, to their dependents. The Act also provides for refunds of contributions under certain conditions. All pension payments and refunds are to be paid out of the Consolidated Fund until such time as the assets of the Teachers' Pension Fund, established in the fiscal year ended March 31, 1976, equal those of the Public Service Superannuation Fund.

Benefits paid under the Teachers' Pension Act amounted to $33,550,939 - an increase of $3,750,576 over 1986-87.

Chart 5

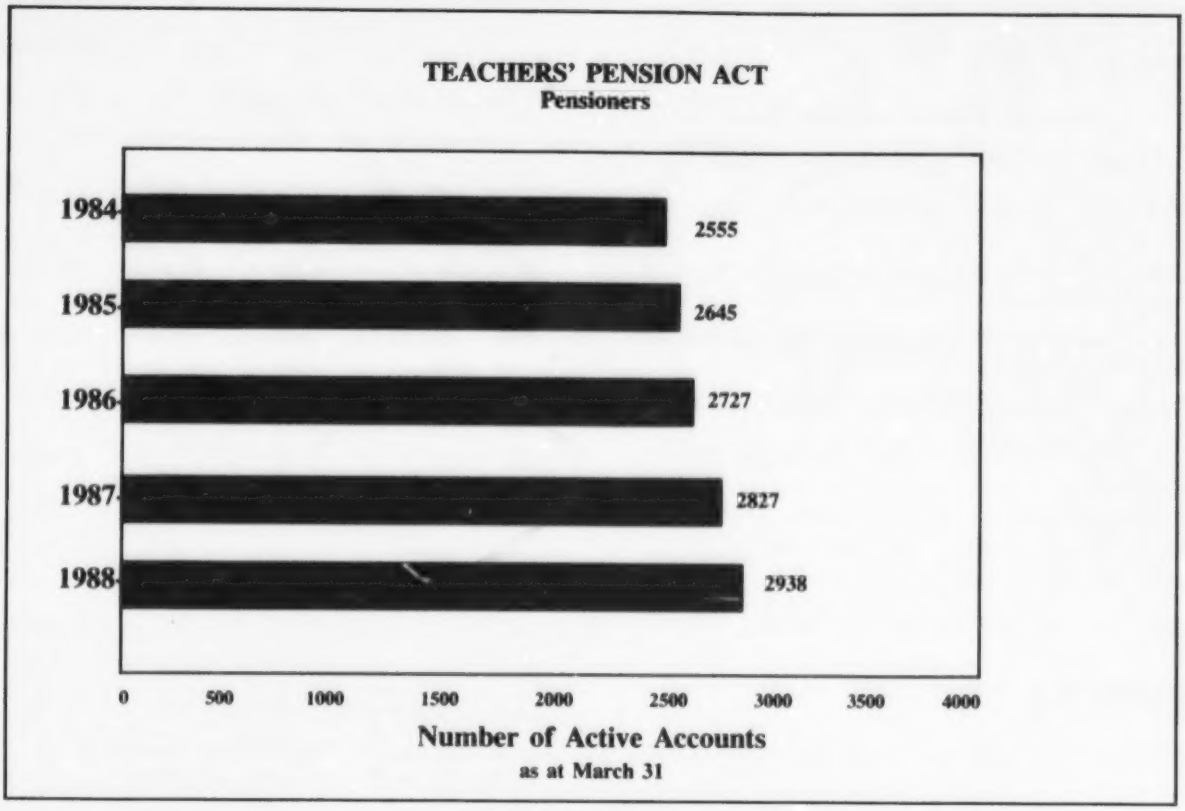
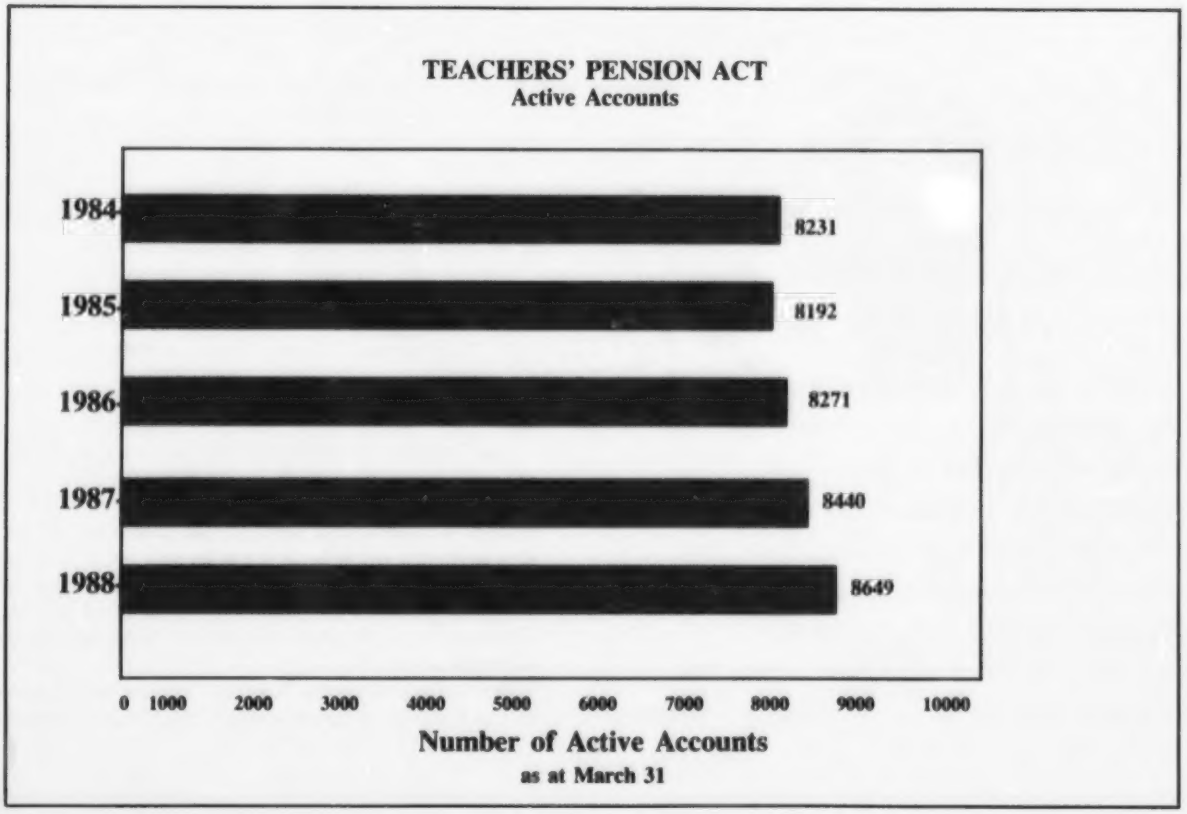


Chart 6



In the period April 1, 1987 to March 31, 1988, there were 195 retirements (including disability and survivors' benefits) under the Act - an increase of four. Eighty-four pensions were terminated, and, at March 31, there were 2,938 pensions in effect. Table 23 gives a breakdown of salary ranges for the year.

Fifty-nine full pensions with maximum service were granted. These included contributors with 35 years of pensionable service. Full pensions with less than maximum service were granted to 63 contributors. These included those age 60 with at least 20 years service; age 65 with at least 5 years service; contributors with acceptable war service retiring after age 50 with at least 25 years service, and contributors with any combination of age plus service totalling 90. Reduced pensions for early retirement (age 60 with at least 5 years service) were granted to 11 contributors.

Thirty-four disability pensions (with a minimum of 5 years service) were granted, and survivors' benefits (following at least 5 years of service) totalled 28. Survivors' benefits were paid to the surviving spouse, children to age 18 (and over, if disabled), and other dependents with the approval of the Lieutenant-Governor in Council. Table 24 shows comparative statistics, benefits and pensions granted since 1983-1984. Chart 6 shows the growth of pensions since 1983-1984.

Legislation

During the 1987 session of the Legislative Assembly the following amendments to the Teachers' Pension Act were enacted:

- The definition of teacher was changed from employed by a Board of School Trustees in work connected with the public schools, to employed by a Board of School Trustees in work that requires the person to hold a teacher's licence.

- The Act was amended to permit the integration formula to be applied at age 65 regardless of whether the pensioner has elected to take an early reduced Canada Pension Plan Benefit.

- Contributors who purchase a period of pensionable service rendered with the province immediately prior to September 1, 1966 are now entitled to the same early retirement rights as those who were contributing under the former Teachers Act immediately prior to September 1, 1966.

- An amendment was enacted which states that if the Teachers Pension Fund is insufficient to make required payments, the Minister of Finance shall pay out of the Consolidated Fund into the Teachers Fund an amount sufficient to enable such payments to be made.

- The Teachers Pension Act was also revised to state that an annual allowance is payable if the sum of an immediate pension payable under this Act plus the unadjusted retirement pension payable under the Canada Pension Plan is less than the accrued benefit payable under this Act.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province wide Municipal Employee Pension Plan and the three Pension Plans for employees of N. B. Nursing Homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

As well, reciprocal pension transfer agreements exist between the Province of New Brunswick and the several other employers. Table 22 lists the reciprocal transfer agreements in effect as of March 31, 1988.

Table 22

Reciprocal Transfer Agreements
Teachers' Pension Act

- Government of Prince Edward Island
- Government of Nova Scotia
- Government of Quebec
- Government of Ontario
- Government of Manitoba
- Government of Saskatchewan
- Government of Alberta
- Holland College
- Government of Canada Public Service Superannuation Act
- Government of Newfoundland

Table 23

Pensions
Teachers' Pension Act

Summary of Pensions being paid at March 31, 1988

$ Value of Pension per month	Male	Female	Number of Pensions
0 - 500	84	713	797
500 - 1000	41	933	974
1000 - 1500	29	455	484
1500 - 2000	43	371	414
2000 - 2500	69	139	208
2500 - 3000	29	15	44
over 3000	14	3	17
Total Number of Pensions	309	2629	2,938

Table 24

Comparative Statistics
Teachers' Pension Act

Year	1984	1985	1986	1987	1988
Number of Active Accounts at March 31	8,231	8,192	8,271	8,440	8,649
Number of New Accounts	113	314	413	501	525
Number of Refunds to former employees	172	191	161	142	121
Number of Pensioners at March 31	2,555	2,645	2,727	2,827	2,938
Number of New Pensioners during year	162	162	173	190	195
Number of Pensions terminated during year	79	72	91	90	84
Pensions Paid	$21,051,758	$23,720,138	$26,708,794	29,800,363	33,550,939

Table 25

Trust Fund No. 7*
Balance Sheet as of March 31, 1988

ASSETS	
Current:	
Cash	$ -
Short term deposits (par value $42,650,000)	63,808,047
Accounts Receivable	4,211,517
Accrued Interest Receivable	16,486,930
	$ 84,506,494
Investments:	
Bonds and debentures (market value $534,037,414)	507,344,758
	591,851,252
LIABILITIES AND FUND EQUITY	
Current Liabilities:	
Bank overdraft	$9,763,421
Accounts Payable	83,270
	9,846,691
Deferred credits:	
Unamortized discounts less premiums	$3,748,252
Fund Equity	$578,256,309
	$591,851,252

Table 26

Trust Fund No. 7
Statement of Activity
for the Year Ended March 31, 1988

Fund Equity at the beginning of the year		$ 478,158,756
Add:		
Bank Interest		40,170
Interest earned on investments		55,446,145
Amortization of discounts less premiums		116,575
Net gain on disposal of debentures		2,044,368
Pension contributions		
Employee		21,437,393
Employer:		
Atlantic Province Resource Centre for the Hearing Handicapped	29,503	
L'Association des Enseignants Francophones du Nouveau-Brunswick	12,261	
New Brunswick Teachers' Association	41,161	
New Brunswick Teachers' Federation	8,913	
Department of National Defence	58,534	
Province of Alberta	32,916	
Province of Manitoba	7,728	
Province of New Brunswick	20,678,385	
Province of Newfoundland and Labrador	18,652	
Province of Nova Scotia	83,613	
Province of Ontario	58,446	
Province of Prince Edward Island	23,046	
Province of Quebec	48,029	
University of Moncton	3,422	
University of New Brunswick	34,644	
Sir Frederick Fraser School	18,107	21,157,360
		100,242,011
Deduct:		
Miscellaneous expenses		144,458
Fund Equity at end of year		$ 578,256,309

Table 27

Teachers' Pensions Granted
For the Year Ended March 31, 1988

	1984	1985	1986	1987	1988	Average Pension Granted During Fiscal Year
Full Pension (Maximum Service)	54	37	55	54	59	$2232
Full Pension (Less than Maximum Service)	53	73	63	70	63	$1557
Disability Pension	12	9	15	19	34	$ 975
Early Retirement (Actuarially Reduced)	15	15	12	14	11	$ 854
Survivor's Benefits	28	28	28	34	28	$ 488
TOTAL	162	162	173	191	195	weighted average Pension granted $1467 per month

MANAGEMENT AND SYSTEMS DEVELOPMENT DIVISION

The Management and Systems Development Division is responsible for improving the efficiency and effectiveness of the public service through the introduction of productivity and improvement initiatives to departments, and the training and development of public service managers.

Human Resource Development Branch

In 1987-88 the Human Resource Development Branch concentrated its services in two areas: delivering a calendar of training courses to employees in Part I of the public service, and continuing to build an executive development program for deputy heads and senior officials in the Government of New Brunswick.

The branch contracted and delivered 100 training courses in locations throughout the province. Approximately 1,400 public servants participated in the courses, designed to improve skills and knowledge relative to their jobs. Approximately one-third of the training activities were delivered in French.

Contracts to deliver training were negotiated with private sector trainers, for costs less than market prices. This approach to delivering training has reduced costs by an average of $150 per course per participant.

The Executive Development Program was expanded to include senior officials as well as deputy heads. Major events during the year included a Machinery of Government course, and a program on ethics in the public sector. Senior managers were supported in attending the National Defence College and the Queens University Program for Public Executives. Finally, resources were devoted to the development of a senior manager transfer system, designed to create greater general management competence within the public service.

Productivity Improvement Branch

The Productivity Improvement Branch consists of a small staff of professional consultants who assist departments in improving organizational effectiveness and performance. The branch also coordinates and promotes the Suggestion Awards Program and makes policy recommendations to government that will improve productivity or reduce costs.

Highlights of Activities
Productivity Improvement Branch

- A performance improvement process was installed and supported in all or parts of five departments during the period. New initiatives began in two additional departments. To date, in excess of 300 improvement opportunities have been identified within departments. The program is designed to improve work methods, with the objective of providing more or better service at the same cost, the same service at reduced cost or a combination of both.

- A proposal to enhance productivity improvement in the public service was prepared and circulated to central agency deputy ministers.

- Recommendations were developed to reduce the cost of operating the Province of New Brunswick vehicle fleet.

- A total of 183 suggestions were received under the Suggestion Awards Program. Three-year savings from the suggestions were projected to be $258,630. Total savings since the program began in 1984 are approximately $1 million.

- Management consulting services were provided to 10 departments. The services included assessments of staffing requirements, organizational structure, strategic planning, performance review, work methods improvement, human resource management and specific problem solving assignments.

- A review and assessment of information services in departments was carried out, with recommendations for improvements, including better information and resource sharing.

ADMINISTRATION

The Administration Branch provides secretarial and administrative support services to the Board of Management by maintaining official records of the board, assembling agenda material and promulgating minutes of board meetings.

The branch maintains accounting, payroll, personnel, accommodations, and records management for each of the branches and divisions in the department, as well as office automation management services for Board of Management and central agencies. It also coordinates the preparation of departmental expenditure budgets and provides periodic reviews and systematic monitoring of expenditures during the year.

Communication support services are provided. An employee newsletter and administrative policy manuals are distributed regularly to public servants.

BUDGETS

The Budgets Branch supports the flow of information between departments and the Board of Management. The branch provides secretarial and administrative support services to the Board of Management by assembling agenda material, recording minutes and communicating decisions to departments. During the year, staff prepared and issued a procedures document to assist departments in preparing memorandums to the board.

The branch monitors actual expenditures and reports to the board on deviations from the budget. It also coordinates the preparation of quarterly expenditure forecasts which project expenditures to the year end.

Each year, the branch supports the budgets committee in the annual estimates development process by maintaining the multi- year spending plan and preparing the main estimates.

RESEARCH AND PLANNING

The Research and Planning Branch supports the Board of Management's strategic, operational and resource planning activities. It also conducts specific policy research and planning studies.

HIGHLIGHTS OF ACTIVITIES RESEARCH AND PLANNING BRANCH

- Phase II of the Public Service Pension Study was completed.
- A comprehensive review of government services to identify cost recovery opportunities commenced.
- Participated in the development of a human resource management system for the department.
- Completed the design of the department's strategic planning process.

OFFICIAL LANGUAGES

The Official Languages Branch has a dual role - to act as a linguistic ombudsman and to help provincial government departments and agencies promote and protect the linguistic rights of citizens.

In performing these functions, the branch monitors the implementation of the Official Languages of New Brunswick Act and the Canadian Constitution, as it relates to linguistic rights in the province.

A linguistic profile of employees in Part I of the public service enables the branch to monitor progress made by provincial departments and agencies as they improve the capacity to serve and deal effectively with both linguistic communities. Based on this profile, the branch makes recommendations and/or comments regarding the linguistic requirements of civil service job competitions. In all cases, the ability of a particular unit to deliver service to both linguistic communities, the geographic area and clientele served by the unit are taken into consideration.

The branch receives and investigates complaints made under the Official Languages of New Brunswick Act. In such cases, staff will make recommendations to the departments and agencies involved in an effort to resolve the complaints. Public relations takes a high priority, since a better informed public facilitates better understanding and fosters acceptance of linguistic reality in New Brunswick.

Linguistic Profile *

The Linguistic Profile reflects the situation as it was recorded in February 1988.

The profile contains only information on full-time employees in Part I of the public service, and does not include employees working part-time, for terms of less than six months, or those working under contract.

* 1988 Linguistic Profile, Province of New Brunswick, Board of Management, Official Languages Branch.

Complaints

The Official Languages Branch investigates complaints which pertain to the Official Languages of New Brunswick Act and are submitted by members of the public and public servants. Primarily, complaints deal with the failure of departments and agencies to provide quality service in both official languages. The branch works with departments and agencies to devise solutions to correct these situations.

In 1987-88 the branch investigated 92 complaints. Of those, 73 complaints were made against provincial departments and agencies, and 19 dealt with institutions not directly related to the provincial government.

As of March 31, 83 complaints were resolved to the satisfaction of the complainant and nine were still under investigation.

Complaints received, but not falling within the jurisdiction of the Official Languages of New Brunswick Act (i.e. hospitals, professional associations, private companies), were submitted to the respective companies or organizations. In most cases, results were positive and passed along to the complainant.

Table 28

First Official Language by Professional Category
Provincial Government Employees, Part I Public Service

Province

Professional Category	% English	% French	Total Employees
Senior Executive	76.8	23.2	69
Scientific and Professional	61.2	38.8	2,322
Administrative Services	70.6	29.4	1,089
Technical	74.2	25.8	922
Administrative Support	68.0	32.0	2,542
Operational	71.2	28.8	2,395
Others	64.4	35.4	469
TOTAL	69.5	30.5	9,808

Central Office

Professional Category	% English	% French	Total Employees
Senior Executive	80.4	19.6	46
Scientific and Professional	81.9	18.1	739
Administrative Services	76.3	23.7	832
Technical	89.8	10.2	325
Administrative Support	81.9	18.1	1,318
Operational	91.9	8.1	285
Others	73.5	26.5	226
TOTAL	82.2	17.7	3,771

Chart 7

First Official Language
Employees in Part I of the Public Service

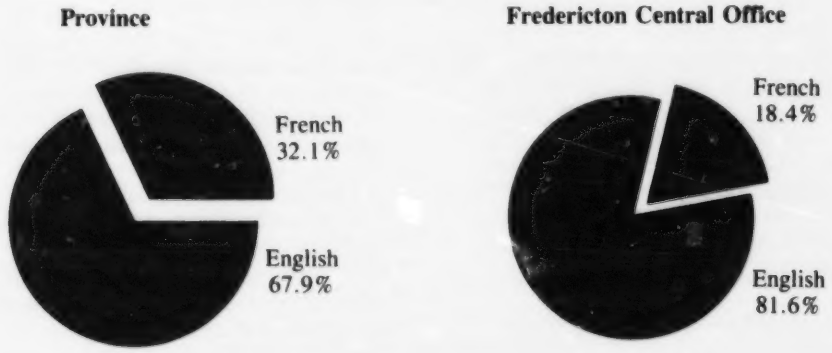


Table 29

Complaints Concerning Specific Provincial Institutions

Alcoholism and Drug Dependency Commission	1
Board of Management	4
Commerce and Technology	1
Education	1
Finance	2
Health and Community Services	5
N.B. Housing Corporation	2
Income Assistance	4
Justice	10
Labour	4
Municipal Affairs and Environment	19
Natural Resources and Energy	1
N.B. Electric Power Commission	1
N.B. Information Service	1
N.B. Legislative Assembly	2
N.B. Liquor Corporation	2
Regional Development Corporation	1
Supply and Services	3
Tourism, Recreation and Heritage	5
Transportation	4
TOTAL	**73**

Table 30

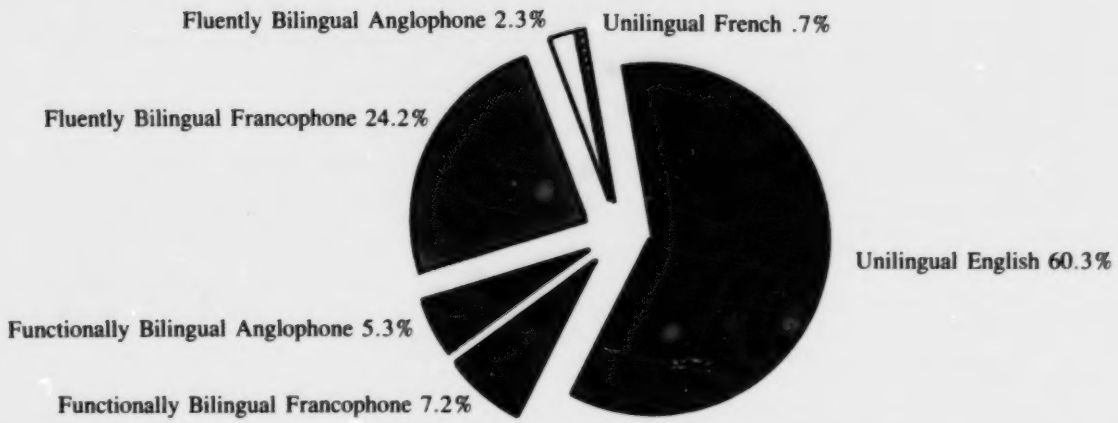
Complaints Not Concerning Specific Provincial Institutions

Atlantic Lottery Corporation	2
Bathurst Municipal Police	1
Cala HRC Ltd.	1
Campbellton Regional Hospital	1
Canada Post Corporation	1
City of Moncton	3
New Brunswick Greenhouse Marketing Board	1
New Brunswick Museum - Saint John	1
New Brunswick Telephone Company	4
Restigouche Hospital Centre	2
Unemployment Insurance Commission	1
Village of Charlo	1
TOTAL	**19**

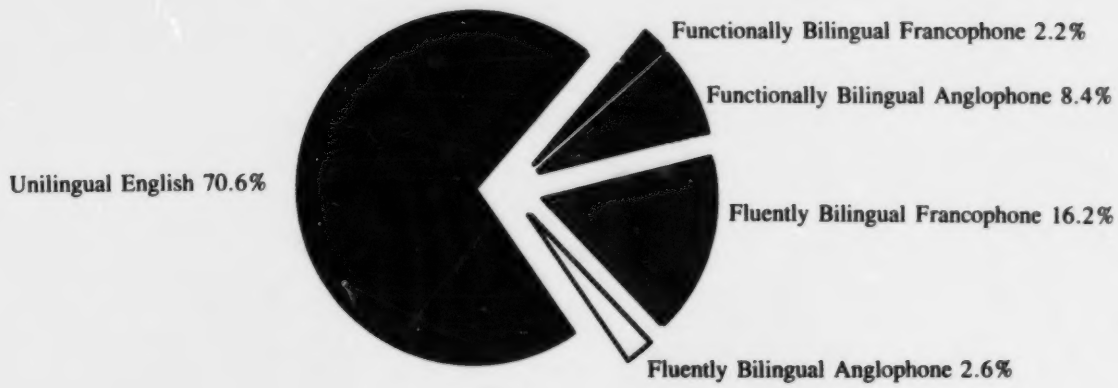
Chart 8

Language Capability
Employees in Part I Public Service

Province



Fredericton Central Office



SUMMARY OF LEGISLATION

The following are Acts administered by the Board of Management:

FINANCIAL ADMINISTRATION ACT:

- Under Section 5, the Board of Management receives authority to act as a Committee of the Cabinet in all matters relating to financial management, the review of annual expenditure plans, administrative policy in the public service, the organization of the public service and personnel management.
- Section 6 authorizes the Board to determine manpower and training requirements, to provide classification and compensation, and to establish personnel and administrative standards.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT:

- Identifies the Board of Management as the employer for the public service and crown agencies, school boards and hospitals.

CIVIL SERVICE ACT:

- Policy direction resides with the Chairman of the Board of Management.
- Establishes that the Secretary of the Board is responsible for the staffing function, as well as individual appointments.
- Provides authority to the Secretary of the Board to delegate most staffing responsibilities to deputy ministers of departments and agencies.
- Merit as determined by competitive examination shall be the basis of selection for Civil Service employment.
- Citizens have a reasonable opportunity to obtain employment at all levels of the Civil Service.
- Employees are afforded a reasonable opportunity to obtain promotions and pursue a career within the Civil Service.
- The right to redress is afforded to candidates when appointments are made to and from within the Civil Service.
- Departmental management is provided flexibility to select from among qualified applicants while maintaining the merit principle.

PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION ACT
TEACHERS PENSION ACT
MEMBERS SUPERANNUATION ACT

- The Chairman of the Board of Management is the minister responsible for the administration of the Act as well as amendments.

Other Legislation

The following Acts also empower the Chairman of the Board of Management:

- Provincial Court Act (Pensions Sections)
- Auditor General Act (Subsections 4(3) and 16(1) and Section 17)
- Crown Construction Contracts Act
- Municipalities Act (Pensions regulation)
- Ombudsman Act (Pension provisions Subsection 2(4))
- Public Purchasing Act (Subsection 5(2))
- Special Retirement Program Act
- Official Languages of New Brunswick Act

Conseil de gestion 1987-1988

Rapport annuel

Province du Nouveau-Brunswick

L'honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Plaise à Votre Honneur,

J'ai le privilège de vous présenter le troisième rapport annuel du Conseil de gestion de la Province du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier clos le 31 mars 1988.

Respectueusement soumis,

GÉRALD CLAVETTE
Président
Conseil de gestion

Monsieur Gérald Clavette
Président du Conseil de gestion
Fredericton, Nouveau-Brunswick

Monsieur,

Je suis heureux de vous soumettre le troisième rapport annuel du Conseil de gestion pour l'exercice financier clos le 31 mars 1988.

Respectueusement soumis,

E. L. MACKINNON
Secrétaire
Conseil de gestion

ISSN 0835-2224

1988 Conseil de gestion, province du Nouveau-Brunswick

Rapport édité par le Service d'information du N.-B.
en collaboration avec le Bureau de traduction,
ministère de l'Approvisionnement et des Services.

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Table des matières

Introduction 1

Organigramme 2

Administration des ressources humaines

Services de dotation 3

Rémunération 5

Relations de travail 6

Système d'information sur les ressources humaines 8

Pensions et régimes d'assurance 10

Loi sur la pension de retraite des députés 10

Loi sur la pension de retraite dans les services publics 13

Loi sur la pension de retraite des enseignants 19

Gestion et élaboration des systèmes

Développement des ressources humaines 24

Amélioration de la productivité 24

Administration 25

Budgets 25

Recherche et planification 25

Langues officielles 25

Résumé des lois appliquées 29

Tableaux

Nominations selon le genre 4

Inscriptions selon le genre 4

Concours par ministère 4

Concours selon les exigences linguistiques 4

Liste des études spéciales sur la classification 5

Conventions collectives signées en 1987-1988 7

Loi sur la pension de retraite des députés

État des résultats 10

Statistiques comparatives 12

Variations de la caisse 12

Ventilations des pensions 13

Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Statistiques comparatives 15

Bilan au 31 mars 1988 15

Ventilation des pensions 16

Ententes de réciprocité de transfert 16

État des résultats 17

Variation de la caisse 18

Pensions accordées 18

Loi sur la pension de retraite des enseignants

Ententes de réciprocité 21

Ventilation des pensions 21

Statistiques comparatives 21

Pensions accordées 22

Bilan au 31 mars 1988 22

État des résultats 23

Principale langue officielle par catégorie professionnelle 26

Plaintes contre des établissements gouvernementaux 28

Plaintes ne visant aucun établissement provincial particulier 28

INTRODUCTION

Le Conseil de gestion a la responsabilité d'assurer la gestion efficace de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick. Par conséquent, l'amélioration de la politique et des méthodes de gestion tout en mettant l'accent sur une plus grande efficacité et une productivité accrue, constitue la fonction principale du mandat du Conseil de gestion. Le conseil est constitué de sept ministres du Cabinet et d'un président. Le secrétaire du conseil est le sous-ministre du ministère.

Au cours de la dernière année, des projets ont été mis en oeuvre pour rendre les systèmes de ressources humaines plus équitables et plus ouverts au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Des programmes tels que l'égalité d'accès à l'emploi, l'égalité en matière d'emploi, l'équité salariale et les langues officielles sont en place ou en voie d'élaboration.

Le ministère a entrepris la réforme des régimes des services publics rendue nécessaire par l'obligation de tenir compte des dettes non provisionnées, des nouvelles lois relatives aux pensions et de la réforme fiscale. Il s'agit d'un secteur très complexe et on prevoit qu'il faudra de deux à trois ans pour que cette réforme soit légiférée.

Au cours de la dernière année financière, le conseil a mis de l'avant une nouvelle approche à la négociation collective. Cette nouvelle approche se caractérise par une phase de pré-négociations et l'adoption d'une attitude positive de non-affrontement et d'un style plus ouvert. Le but de cette approche est de conclure des ententes plus rapidement et plus amicalement que par le passé.

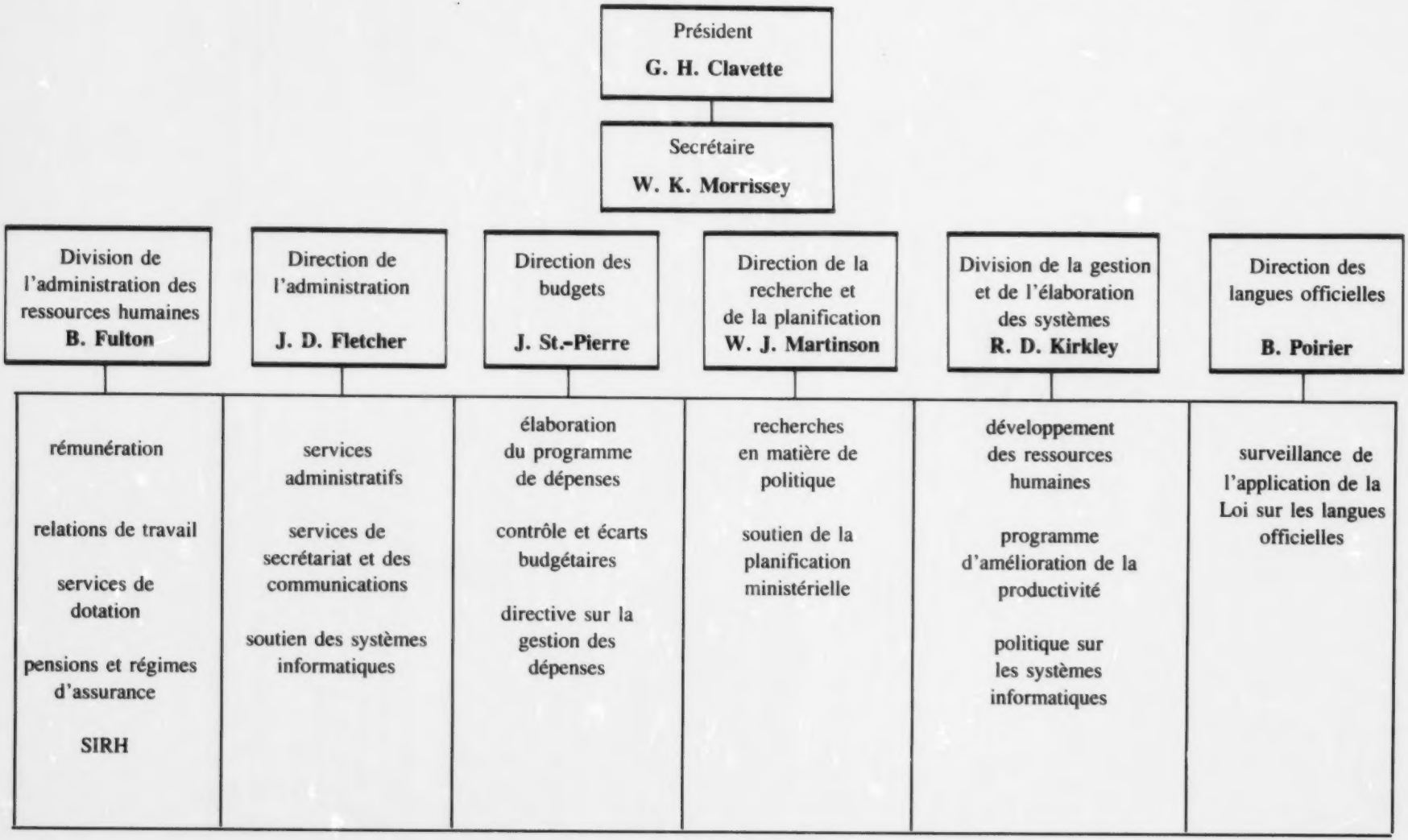
Le processus de délégation des pouvoirs de dotation en personnel s'est poursuivi. La Commission des licences et des permis d'alcool a obtenu son pouvoir de dotation en février et le ministère de l'Éducation en mars 1988.

En dernier lieu, le ministère a appliqué une politique de restrictions et de rendement des coûts dans l'établissement du budget et la gestion des ressources humaines. À la suite d'une décision du Conseil de gestion, on a enregistré une réduction des dépenses prévues de quelque 10 millions de dollars, au cours du dernier trimestre de l'année financière. Ces mesures ont permis de réduire le déficit élevé prévu de fin d'exercice.

À la suite des responsabilités additionnelles assignées au Conseil de gestion en 1984, le ministère est habilité à participer à la gestion efficace du gouvernement du Nouveau-Brunswick et il possède les outils pour le faire. Ces responsabilités comprennent notamment les ressources humaines, financières et matérielles et les renseignements. Le lecteur trouvera dans le présent rapport des descriptions, des tableaux et des diagrammes expliquant les activités actuelles du plus ancien comité permanent du Cabinet ainsi que celles du ministère qui sert ce comité et qui vise à atteindre ses objectifs.

ORGANIGRAMME

Conseil de gestion



CONSEIL DE GESTION

Le Conseil de gestion est le comité du Cabinet habilité à prendre toutes les décisions relatives à la gestion financière, à la politique administrative, aux normes, à l'organisation et à la gestion du personnel dans les services publics.

Le conseil agit à titre d'employeur pour la Fonction publique en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Il est aussi le comité du Cabinet chargé de déterminer les niveaux de services et les budgets de dépenses pour les activités centrales du gouvernement, l'Assemblée législative et les organismes du gouvernement général. Le président est le ministre responsable de l'application des diverses lois du Nouveau-Brunswick sur les pensions.

En mars 1988, le Conseil de gestion était composé des ministres du Cabinet suivants:

Gérald Clavette	Président du Conseil de gestion
Allan Maher	Ministre des Finances et vice-président du Conseil de gestion
Aldéa Landry	Présidente du Conseil exécutif et ministre responsable des Affaires intergouvernementales
James Lockyer	Ministre de la Justice et Procureur général
Rayburn Doucett	Président de la Commission d'énergie électrique du N.-B.
Morris Green	Ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie
Russell King	Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Formation
Raymond Frenette	Ministre de la Santé et des Services communautaires
Frank McKenna	Premier ministre

William K. Morrissey est secrétaire du Conseil de gestion et sous-ministre du ministère.

Le Conseil de gestion se réunit toutes les semaines.

ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES

La Division de l'administration des ressources humaines fournit une infrastructure administrative propice à une gestion efficace des ressources humaines de la Fonction publique tout en veillant à ce que les employés soient traités d'une manière juste, équitable et uniforme.

Elle comprend cinq directions: les services de dotation, la rémunération, les relations de travail, les pensions et les régimes d'assurance et le système d'information sur les ressources humaines (SIRH).

La division offre des services d'appui en ce qui concerne la responsabilité du conseil à titre d'employeur en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

Cette loi divise les services publics du Nouveau-Brunswick en quatre parties. Dans la Partie I, la fonction de dotation en personnel est administrée par le Conseil de gestion. Dans la Partie II, cette fonction relève des conseils scolaires. Les conseils d'administration des hôpitaux s'occupent des membres de la Partie III et la Partie IV regroupe divers employeurs qui gèrent tous les aspects de l'administration des ressources humaines.

Services de dotation

La Direction des services de dotation est chargée de l'application de la Loi sur la Fonction publique et de ses règlements. La direction participe activement à l'établissement de systèmes de recrutement et de sélection qui soient conformes à la Loi sur la Fonction publique dans le but de répondre aux besoins de l'employeur.

Au 31 mars 1988, 10 111 personnes étaient employées conformément aux articles de la Loi sur la Fonction publique, ce qui constitue une augmentation de 2,25 pour cent par rapport à l'année financière précédente.

Voici une vue d'ensemble des activités de dotation:

Délégation

Le processus de délégation des pouvoirs de dotation en personnel s'est poursuivi. Deux autres ministères ont signé un protocole de délégation officiel au cours de la dernière année. Les ministères sont maintenant responsables par ce procédé de la dotation visant plus de 95 pour cent des postes de la Fonction publique.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

Ce programme veut assurer une représentation plus équitable des autochtones et des personnes handicapées au sein de la Fonction publique.

La direction tient des répertoires, gère un fonds spécial d'embauche et assure la liaison avec les ministères, les organismes et les groupes d'intérêt afin de procurer aux autochtones et aux personnes handicapées l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'aux possibilités de promotion au sein de la Fonction publique. Dans le cadre de ce programme, 24 nominations ont été faites au cours de l'année financière.

Surveillance

La fonction de surveillance du processus de dotation permet à la Direction des services de dotation d'apporter des changements et d'améliorer le processus de dotation dans la Fonction publique. La direction a adopté une approche plus décisive dans l'évaluation des activités de dotation menées par les ministères habilités à le faire. Les données recueillies à partir de ces évaluations ont été soumises aux sous-ministres accompagnées des recommandations. Une aide a été fournie au besoin.

Élaboration de la politique

La Direction des services de dotation poursuit la révision et la mise à jour d'un manuel de dotation en personnel qui deviendra la seule source d'information en matière d'autorité et aidera les personnes responsables de la dotation dans leurs activités de dotation.

Formation

Plusieurs ateliers sur la dotation en personnel ont été offerts aux responsables du processus de dotation. Environ 90 personnes de differents ministères hiérarchiques ont participé aux séances de formation.

Égalité en matière d'emploi

Le Programme d'égalité en matière d'emploi en est à sa deuxième année d'existence. Les ministères ont établi des plans d'action de trois ans qui comportaient des plans stratégiques et des chiffres cibles. Un certain nombre d'objectifs ont été atteints, des programmes de formation ont été mis sur pied et la sensibilisation va en s'améliorant. Les Services de dotation continuent d'apporter son aide aux ministères et de les orienter.

Nominations

Au cours de l'année financière, on a procédé à 3 012 nominations. De ce nombre, 909 personnes ont été promues et 276 autres, mutées.

Tableau 1

Nominations selon le genre

	1 avril 86-31 mars 87		1 avril 87-31 mars 88	
	Nombre	% du Total	Nombre	% du Total
Hommes	414	50,7	437	52,1
Femmes	402	49,3	401	47,9
Total	**816**		**838**	

Tableau 2

Inscriptions selon le genre

	Au 31 mars 87		Au 31 mars 88	
	Nombre	% du Total	Nombre	% du Total
Hommes	6 384	64,6	6 463	63,9
Female	3 504	35,4	3 648	36,1
Total	**9 888**		**10 111**	

Du 1er avril 1987 au 31 mars 1988, 615 employés ont quitté la Fonction publique, ce qui représente un taux de roulement de 6,08 pour cent au sein de la Fonction publique. Le taux de roulement chez les hommes est de 5,54 pour cent et chez les femmes de 7,04 pour cent.

Concours

Au cours de l'année financière, 722 concours ont été lancés soit 461 concours publics et 261 concours internes. En réponse aux avis de concours on a reçu 13 529 demandes; 4 619 personnes ont été convoquées à des entrevues et 3 842 ont été par la suite interviewées. Au total, 2 692 candidats se sont qualifiés.

Les tableaux de cette page indiquent le nombre de concours par ministère et selon les exigences linguistiques:

Tableau 3

Concours par ministère

Ministère	Nombre
Enseignement supérieur et formation	150
Agriculture	23
Commission de l'alcoolisme et de la pharmocodépendance du N.-B.	11
Conseil de gestion	8
Secrétariat du Cabinet	1
Commerce et technologie	5
Éducation	17
Finances	24
Pêches et Aquaculture	9
Santé et des Services communautaires	96
Aide au revenu	37
Justice	49
Travail	26
Affaires municipales et Environnement	18
Ressources naturelles et Énergie	47
Service d'information du N.-B.	1
Commission de police du N.-B.	1
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	3
Bureau du contrôleur	2
Approvisionnement et Services	30
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	13
Transports	151
Total	**722**

Tableau 4

Concours selon les exigences linguistiques

	1987		1988	
	Nombre de concours	% du Total	Nom. de concours	% du Total
Anglais essentiel	438	52,2	360	49,9
Bilingue essentiel	283	33,8	258	35,7
Français essentiel	37	4,4	36	4,9
Une langue officielle	44	5,3	38	5,3
Langues multiples	36	4,3	30	4,2

Rémunération

Une des principales responsabilités de la Direction de la rémunération consiste à classifier les postes des employés des Parties I, II et III des services publics d'une manière qui reflète les besoins de l'organisation et favorise une gestion et une hiérarchisation efficaces de la main-d'oeuvre.

Les quelques processus de maintien du système de classification des postes sont conçus afin de permettre aux différents ministères qui utilisent le système de formuler leurs commentaires de façon régulière et, grâce au processus d'appel, les employés disposent d'un moyen de redresser les torts dont ils croient avoir été les victimes.

L'évolution continue vers la délégation de différents aspects du processus d'évaluation du rendement s'est avérée bénéfique, tant pour les ministères qui y ont participé que pour le conseil. Cette méthode permet non seulement d'accélérer le traitement des documents personnels, mais assure également que les employés de chaque ministère apportent une contribution plus grande à la structuration du personnel.

Le personnel du conseil dispose ainsi de plus de temps pour élaborer et tenir à jour les systèmes d'évaluation des postes en améliorant les normes de classification, en fixant des repères et en effectuant des révisions générales. En 1987-1988, des employés de cinq ministères ont suivi des cours sur les techniques d'évaluation des postes et assument actuellement la majeure partie des responsabilités dans la classification des postes au sein de leur ministère respectif.

La Direction de la rémunération participe également à l'établissement et à l'administration des conditions de travail de manière à répondre aux besoins de l'organisation et de ses employés. Des données sur l'état actuel du marché sont recueillies et analysées à des fins de comparaison, tant pour le personnel syndiqué que pour le personnel non syndiqué. Ces données aident à prévoir les augmentations de salaire et contribuent à l'élaboration des régimes salariaux des employés non syndiqués, des taux de rémunération individuels ainsi qu'à établir le montant de l'enveloppe budgétaire globale nécessaire au redressement des salaires des employés syndiqués et non syndiqués.

La direction élabore différentes conditions de travail et règles à l'intention des employés non syndiqués et des autres employés des Parties I, II et III. Ces règles portent notamment sur les frais de déplacement et de déménagement, sur les congés, sur la rémunération supplémentaire et l'emploi partagé. La direction aide également les différents ministères à accélérer les transactions personnelles exigeant l'approbation du conseil et offre des services d'interprétation relatifs à l'application des règlements, des règles et des modalités.

Faits saillants des activités de la Direction de la rémunération

- Des mesures ont été prises à la suite de 1 498 propositions portant sur le personnel de la Partie I des services publics et 78 propositions portant sur le personnel de la Partie II. De ce nombre, 1 150 propositions visaient la classification ou la reclassification d'un poste, tandis que les autres avaient trait à des opérations d'une nature générale.

- Dans la Partie III, la fonction d'évaluation des postes a été déléguée au ministère de la Santé et des Services communautaires. Les catégories de personnel syndiqué sont maintenant placées sous la responsabilité d'un comité d'enquête sur l'emploi et les catégories de personnel non syndiqué sont placées sous la responsabilité du comité d'évaluation des cadres des hôpitaux. Un agent de la rémunération représente le conseil au sein de chacun de ces comités. Soixante-quatre demandes officielles ont été étudiées - 39 ont été acceptées tel que présenté, 23 ont été rejetées et deux ne sont pas encore réglées.

- Au cours de l'année financière, 63 classifications de poste ont fait l'objet d'un appel; 59 dans la Partie I et quatre dans la Partie II. De ce nombre, neuf appels ont été confirmés, 29 ont été rejetés, sept ont été retirés et 18 n'étaient toujours pas réglés à la fin de l'année financière. Dans la Partie III, deux appels ont été logés; un appel a été retiré et un autre attendait une décision à la fin de l'année.

- Des réunions de gestion de la classification avec des représentants des ministères utilisateurs ont eu lieu en prévision des négociations avec neuf groupes de professionnels. Ce processus procure au conseil un moyen de maintenir le système de classification et de résoudre certains problèmes comme la relativité interne et les exigences concernant les nouveaux postes classifiés ou les postes dont la classification a fait l'objet d'une révision.

- On a révisé les Règlements sur les voyages et les déménagements ainsi que les Directives concernant les employés non syndiqués.

- Le personnel de la direction a participé à l'élaboration du Système d'information sur les ressources humaines.

- Les employés de la direction ont participé à des enquêtes permanentes locales, régionales et nationales sur la rémunération.

- Différentes directives sur les congés et sur les conditions de travail ont été révisées. En outre, la direction a participé à la modification de certains groupes professionnels.

- Des études spéciales sur la classification et la rémunération ont été lancées ou poursuivies au cours de l'année financière (voir tableau 5).

Tableau 5

Liste des études spéciales sur la classification
1987-1988

Classification	No de postes
Personnel des ressources humaines	100
Agents des Services juridiques, ministère de la Justice	100
Pharmacie, catégories de réadaptation mentale et physique, Partie III	300
Direction de l'impôt provincial	65
Révision des séries de sécrétariat	1200
Préposés aux salles de classe, Partie II	300

Relations de travail

La Direction des relations de travail représente le Conseil de gestion et est chargée de la négociation et de l'administration des conventions collectives visant les employés syndiqués des Parties I, II et III des services publics.

La Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick a été proclamée le 1er décembre 1969. La négociation collective a été instaurée au printemps de 1970. Les unités de négociation sont structurées, à l'échelle provinciale, selon les groupes d'occupations.

Environ 31 000 employés sont couverts par 31 conventions collectives distinctes; un contrat type étant negocié pour une période de deux ans.

Les activités de relations de travail du Conseil de gestion peuvent être considérées en fonction de son expérience de la négociation collective. Le tableau 10 contient des renseignements sur les conventions collectives signées au cours de l'année 1987-1988 et les tableaux 6, 8 et 9 indiquent le nombre de conventions collectives négociées depuis 1970. Le tableau 10 donne la liste des grèves survenues depuis le début des négociations collectives en 1970.

Faits saillants des activités de la Direction des relations de travail

- Expiration de 11 conventions collectives (y compris celle de l'ancienne unité du dessin et art graphique) au cours de l'année financière. Négociation pour le renouvellement de conventions collectives avec 19 unités de négociation représentant environ 13 500 fonctionnaires. Neuf de ces conventions étaient des conventions reportées de l'année précédente.

- La Commission des relations de travail dans les services publics a émis le 17 novembre 1987 une ordonnance d'accréditation au Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick comme l'agent négociateur du groupe des services de ressources qui compte environ 390 employés.

- Au cours de l'année financière, le Conseil de gestion a signé huit conventions collectives assorties de modalités et conditions diverses reflétant les phases du programme de restrictions du gouvernement (voir le tableau 7).

- Pendant l'année financière, 140 griefs provenant des Parties I, II et III des services publics ont été soumis à l'arbitrage (voir le graphique 1).

- En plus des cas d'arbitrage, 34 plaintes ont été déposées par des agents négociateurs en vertu des articles 19, 99 et 31 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics (voir le graphique 2).

Tableau 6

PARTIE I
SERVICES PUBLICS

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Agriculture	86	7
Commis aux écritures et aux règlements	1 545	8
Sténographes judiciaires	67	6
Dessin et art graphique	65	7
Éducation (Enseignants)	667	8
Éducation (Non-enseignants)	115	8
Ingénieurs, arpenteurs et architectes	138	8
Techniciens et technologistes des travaux de génie	390	8
Foresterie**	53	6
Manoeuvres et hommes de métiers	2 516	8
Manoeuvres et hommes de métiers (Surveillance)	133	8
Soins en établissement	1 255	7+
Services d'établissement	379	+
Personnel médical et de laboratoire	22	8
Agents de la surveillance routière du N.-B.	87	2
Infirmières	454	8
Préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie	112	8
Agents des programmes culturels et de loisirs	31	3
Réhabilitation et thérapie	778	7
Services de ressources	337	8
Secrétaires, sténographes et dactylographes	1 271	8
Inspections techniques	194	8
Vétérinaires	28	5
Total des employés Partie I	**10 723**	**154**

+ couverts dans une brochure de convention collective
** certification révoquée suite au vote des membres

Tableau 7

* Conventions collectives signées pendant l'année financière 1987-88

Convention	Agent de négociations	Nombre d'employés	Date de signature	Date d'expiration	Durée	Entente
Manoeuvres et hommes de métiers (surveillance)	AEFPNB	133,69	20/05/87	31/03/90	54 mois	01/10/85 - 0% 01/10/86 - 5% 01/10/87 - 2% 01/07/88 - 1,5% 01/10/88 - 2% 01/07/89 - 3%
Agriculture	IPEPC	89	11/08/87	07/07/90	36 mois	01/07/87 - 3% 27/06/88 - 2% 27/06/89 - 5%
Techniciens et technologistes des travaux de génie (comprend dessin et art graphique)	AEFPNB	391	23/09/87	30/04/90	38 mois	01/03/87 - 3% 01/03/88 - 2% 01/03/89 - 5% 01/08/89 - 1%
Infirmières, Partie III	SINB	3 493	30/09/87	30/06/88	24 mois	01/07/86 - 3% 01/07/87 - 2%
Échelon supplémentaire dans l'échelle de traitement dans la deuxième année du contrat						
Manoeuvres, hommes de métier et de services, Partie II	SCFP	2 333	09/10/87	28/02/89	26 mois	01/01/87 - 50¢/hr 01/01/88 - 50¢/hr 01/10/88 - 25¢/hr
Prime de productivité de 400 $ à la signature de la convention Prime de productivité de 200 $ dans les six mois au plus tard Prime de productivité de 200 $ le 1er octobre 1988						
Secrétaires, sténographes et dactylographes, Partie I	AEFPNB	1 271	03/12/87	30/06/88	12 mois	01/07/87 - 5%
Personnel médical et de laboratoire, Partie I	AEFPNB	22	03/12/87	30/04/90	36 mois	01/05/87 - 3% 01/05/88 - 2% 01/05/89 - 5%
Manoeuvres et hommes de métier, Partie I	SCFP	2 300	03/03/88	30/09/89	36 mois	01/10/86 - 3% 01/10/87 - 26¢/hr 01/10/88 - 50¢/hr 01/04/89 - 25¢/hr

Tableau 8

PARTIE II
SERVICES PUBLICS

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Conseillers en pédagogie de district	43	2
Manoeuvres, hommes de métiers et de services	2 333	8
Préposés à l'administration scolaire	108	2
Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes	438	8
Enseignants	7 524	8
Total des employés - Partie II	**10 446**	**28**

Tableau 9

PARTIE III
SERVICES PUBLICS

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Commis, sténographes et mécanographes	1 566	*
Services d'établissement	2 391	7*
Infirmières	3 493	8
Instructeurs en soins infirmiers	76	5
Paramédical	842	8
Soins aux patients	1 789	*
Pharmacie et réadaptation mentale et physique	344	8
Total des employés - Partie III	**10 501**	**36**
Total global	**31,670**	**218**

* couverts dans une brochure de convention collective

Tableau 10

LES GRÈVES DEPUIS 1970

Unité de négociation	Durée de la grève
Paramédical	du 14 février au 26 mars 1973
Services de ressources	du 14 octobre au 1er décembre 1975
Commis aux écritures, Partie II	du 8 avril au 23 avril 1980
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II	du 8 avril au 23 avril 1980
Enseignants, Partie II	le 5 juin 1981
Commis aux écritures, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982*
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982*
Vétérinaires	le 16 juin 1983
Vétérinaires	les 10, 11, 15, 16 et 18 octobre 1985
Manoeuvres, hommes de métier et de services, Partie II	les 1, 2 et 5 octobre 1987 (grèves tournantes)

* Après la grève, une loi sur le retour au travail et un rapport d'arbitrage (juge Guy Richard), la convention a été conclue.

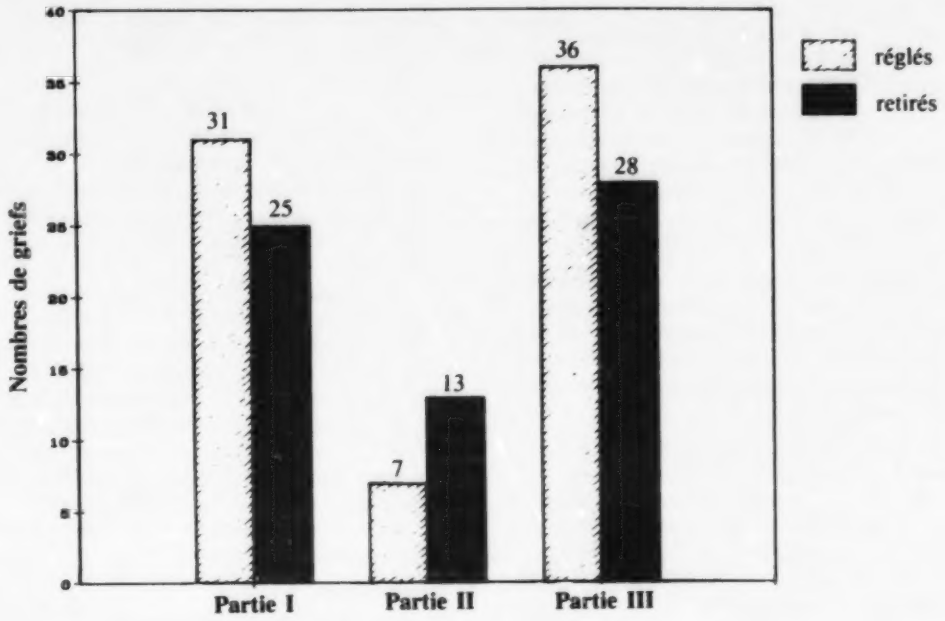
Système d'information sur les ressources humaines (SIRH)

Le logiciel pluriannuel McCormack et Dodge de gestion des ressources humaines qui a été modifié pour répondre aux besoins précis des employés réguliers de la Partie I des services publics a été mis à l'essai dans deux ministères pilotes en avril 1987 dans les modules de la feuille de paye et de base de ressources humaines. Vers la fin de 1987 et au début de 1988, d'autres améliorations ont été apportées pour répondre aux exigences de vérification. De plus, on a procédé à un important lancement du logiciel du vendeur.

Au printemps 1988, il y a eu un gel des activités de mise en oeuvre du système afin de permettre à des consultants externes de faire une étude sommaire du système. Par la suite, une analyse approfondie des coûts/avantages des fonctions actuelles et d'autres fonctions des ressources humaines a été faite ainsi que la planification pour une mise en oeuvre ultérieure. On prévoit que l'étude des gestionnaires du gouvernement du Nouveau-Brunswick sera achevée d'ici au 31 mars 1989. Les conclusions de l'étude détermineront l'approche à prendre pour assurer un Système d'information sur les ressources humaines du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

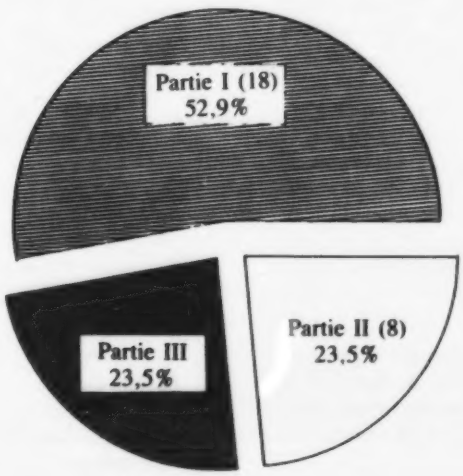
Graphique 1

Griefs des services publics soumis à l'arbitrage 1987-1988



Graphique 2

Plaintes déposées par des agents de négociation 1987-1988



Pensions et régimes d'assurance

La Direction des pensions et régimes d'assurance voit à l'administration des régimes de retraite, qu'il s'agisse de régimes constitués en vertu d'une loi ou de régimes contractuels. Elle assume en outre la responsabilité des régimes choisis d'assurance des employés appartenant aux Parties I, II, III et IV des services publics. On trouvera à l'annexe A un inventaire des différents régimes de retraite relevant de la direction ainsi qu'un résumé des données statistiques les plus récentes pour la période de 12 mois qui vient de s'écouler. On trouvera également à l'annexe B les données équivalentes pour les différents régimes d'assurance.

Etant donné que parmi ces programmes, nombreux sont ceux qui sont sujets à négociation, les employés de la direction offrent des services consultatifs au personnel de la Direction des relations de travail du Conseil de gestion et au personnel d'organismes parapublics participant aux négociations collectives.

La direction voit également à l'élaboration des règles relatives aux pensions, assume certaines fonctions relatives au rendement des placements effectués à même les caisses de retraite administrées par des gestionnaires externes, en plus d'agir à titre d'organisme consultatif du Conseil de gestion sur différents aspects des placements effectués à même les caisses de retraite.

Le programme à long terme visant à informatiser la tenue des livres de la direction se poursuit et il est maintenant possible de calculer au moyen d'un micro-ordinateur les transferts de réciprocité en matière de pensions de retraite, les frais de services optionnels et les estimations de pension de retraite. En outre, le personnel peut maintenant accéder aux données disponibles à partir d'un micro-ordinateur. Les efforts se poursuivront afin d'informatiser intégralement le plus grand nombre possible de fonctions dont s'acquitte normalement la direction.

Au 1er avril 1988, la direction assumera l'entière responsabilité de l'administration de trois régimes de pensions des employés d'hôpitaux de la province. Au cours des deux dernières années ou plus, ces régimes de pensions étaient gérés par un consultant alors que le personnel de la direction s'occupait des tâches non journalières. Avec la prise en charge administrative de ces régimes, seule la gestion courante du régime de pensions de certains employés des conseils scolaires du Nouveau-Brunswick ne relèvera pas du gouvernement. La centralisation de l'administration des pensions au sein du gouvernement est un objectif à long terme de la direction et du Conseil de gestion.

Conformément aux lois appropriées, le présent rapport comprend des données sur l'administration des régimes de retraite constitués en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés, la Loi sur la pension de retraite dans les services publics et la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Partie I
Loi sur la pension de retraite des députés

Ce rapport est soumis pour l'année financière terminée le 31 mars 1988, conformément à l'article 21 de la Loi sur la pension de retraite des députés.

Cotisations

Au cours de la période couverte par le présent rapport, 58 deputés étaient titulaires d'un compte de pension. De ces comptes, 21 incluaient également les cotisations de ministres. Les cotisations de ministres comprenaient celles du premier ministre, de l'orateur de la Chambre et du président de la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick.

Les cotisations des députés s'élevaient à 334 263 $ et celles des ministres à 45 342 $. La province a versé, en plus d'une quote-part de 379 605 $, des cotisations spéciales de 580 788 $, pour un total de 960 393 $, soit une augmentation de 553 777 $ par rapport à 1986-1987.

La province a affecté 36 170 $ pour le paiement de l'interêt sur les cotisations pour l'année financière en cours.

Vingt remboursements de cotisations ont été accordés au cours de l'année financière 1987-1988.

Il y a eu un montant égal de sorties et de rentrées pendant cette année financière.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés se sont élevées à 1 016 822 $.

Au 31 mars 1988, 69 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. La ventilation des pensions échelonnées en fonction du montant mensuel versé à la fin de l'année est illustrée au tableau 14.

Le tableau 11 résume l'état des résultats du Compte de pension de retraite des députés pour 1987-1988 et le tableau 12 présente des statistiques comparatives établies depuis 1984. Les statistiques comparatives concernant les cotisations, les prestations et les retraits sont indiquées au tableau 13.

Tableau 11

État des résultats
compte du régime de retraite des députés
pour l'année financière terminée le 31 mars 1987

	Nombre	Montant
Solde arrêté au 31 mars 1987	--	1 $
Cotisations des ministres	21	45 342
Cotisations des députés	58	334 263
Cotisations de la province		960 393
Intérêts sur les cotisations		36 170
Remboursement des cotisations	20	(359 346)
Pensions versées	69	(1 016 822)
Solde arrêté au 31 mars 1988		$ 1

Annexe A

Régimes de Pension

Régime	Année finissant le	Nombre de membres	Cotisations des employés	Nombre de retraités	Feuille de paie des pensions	Fonds de pension
Loi sur la pension de retraite dans les services publics	31 mars 1988	15 897	27 429 185 $	4 514	33 453 644 $	598 392 205 $
Loi sur la pension de retraite des enseignants	31 mars 1988	8 649	21 437 393	2 938	33 550 939	591 851 252
Loi sur la Cour provinciale	31 mars 1988	26	110 736	22	755 581	2 528 293
Loi sur l'Ombudsman	31 mars 1988	1	-	3	100 220	-
Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du N.-B.	31 déc. 1987	625	2 943 651*	70	190 312	33 176 105
Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	31 déc. 1987	3 940	8 471 805*	168	395 126	82 962 586
Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	31 déc. 1987	4 132	6 741 209	516	731 164	88 050 308
Régime de pension des cadres des conseils scolaires du N.-B.	31 déc. 1987	182	239 085	2	3 728	4 919 596
Régimes de pension de certains employés des conseils scolaires du N.-B.	31 déc 1987	2 630	1 886 181	277	404 591	42 883 852

* comprend toutes les cotisations au régime en 1987

Annexe B

Résumé des régimes d'assurance

Programme	Ass.-vie coll. des services publics		Décès accidentel et mutilation	Ass.-vie coll. des employés du SCFP des hôpitaux	Employés du SCFP des conseils scolaires		Assurance invalidité de longue durée		Soins de santé	Plan dentaire
	Employés	Personnes à charge			Ass.-vie coll.	Générale	Infirmières	SCFP 1190		
Année du régime se terminant le	31 mars 1988		30 avril 1988	1er août 1988	1er sept. 1988	1er déc. 1987	1er mai 1988	1er fév. 1988	1er avril 1988	1er juillet 1988
Nombre d'assurés	12 423	7 942	6 147	5 192	3 389	6 415	3 724	1 239	21 375	15 550
Couverture totale	492 850 000 $	119 858 400 $	834 848 000 $	25 960 000 $	62 783 500 $	9 978 453 $	4 942 942 $	1 139 246 $	S/O	S/O
Nombre de demandes	32	20	1	8	10	64	23	47	S/O	S/O
Montant	1 612 000 $	110 000 $	250 000 $	40 000 $	180 000 $	770 073 $	323 478 $	302 321 $	7 989 018 $	2 380 857 $
Réserves pour invalidités	3 112 236 $	S/O	S/O	103 100 $	437 599 $	3 355 144 $	2 118 420 $	1 090 243 $	S/O	S/O
Nombre d'invalidités cette année	74	S/O	S/O	7	12	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Total des invalidités	277	S/O	76	42	48	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Nombre de conversions	9	S/O	S/O	15	7	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Frais des conversions	62 020 $	S/O	S/O	8 688 $	10 307 $	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O

Tableau 12

Statistiques comparatives
Pensions des députés

Année	1984	1985	1986	1987	1988
Nombre de cotisants au 31 mars	58	58	58	58	58
Nombre de nouveaux cotisants enregistrés au cours de l'année	—	—	—	—	39
Nombre de remboursements versés aux députés	3	—	—	—	20
Nombre de pensionnés au 31 mars	47	49	50	50	69
Nombre de nouveaux pensionnés au cours de l'année	—	5	2	—	21
Nombre de pensions terminées au cours de l'année	—	3	1	—	2
Pensions versées	543 250 $	598 029 $	662 124 $	686 968 $	1 016 822 $

Tableau 13

Loi sur la pension de rétraite des députés
Variations de la caisse

	Rentrées				Sorties		
Année financière	Cotisations de l'employé	Cotisations de l'employeur	Intérêt payés par la province	Total	Prestations	Retraits	Total
1984	191 607	352 939*	33 307	577 853	543 250	34 603	577 853
1985	191 451	367 672*	38 906	598 029	588 029	-	598 029
1986	196 776	420 064*	45 284	662 124	662 124	-	662 124
1987	227 463	406 616*	52 889	686 968	686 968	-	686 968
1988	379 605	960 393*	36 170	1 376 168	1 016 822	359 346	1 376 168

Solde reporté du 31 mars 1988 - 1$

Solde arrêté au 31 mars 1988 - 1$

* Ce chiffre inclut les cotisations spéciales versées par la province.

Tableau 14

Pensions

Loi sur la pension de retraite des députés

Ventilation des pensions versées au 31 mars 1988

Valeur mensuelle des pensions en $	Nombre de pensions
0-500	8
500-1000	15
1000-1500	14
1500-2000	11
2000-2500	13
2500-3000	5
3000-3500	1
3500 et plus	2
Nombre total des pensions	69

Partie II
Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Ce rapport est soumis pour l'année financière se terminant le 31 mars 1988, conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics.

Cotisations

Au cours de la période du présent rapport, 15 897 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ne comprend pas les pensionnés considerés comme cotisants en vertu de la Loi). L'accroissement des comptes depuis 1984 est indiquée au graphique 3.

Les cotisations des employés se sont élevées à 27 429 185 $ et celles de l'employeur à 27 384 618 $ pour un total net de 54 813 803 $, une augmentation de 4 976 163 $ par rapport à l'année 1986-1987.

Des remboursements de cotisations ont été accordés à 651 employés, une augmentation de 53 par rapport à 1986-1987. Le tableau 15 reproduit les statistiques se rapportant aux cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versé à des employés quittant la Fonction publique, les transferts à d'autres régimes de pensions par entente réciproque et les transferts à d'autres régimes enregistrés de pensions ont totalisé 4 432 996 $.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la loi ont atteint les 33 453 644 $, une augmentation nette de 3 503 233 $ par rapport à 1986-1987.

Au cours de la période du 1er avril 1987 au 31 mars 1988, 421 départs en retraite en vertu de la Loi ont été relevés (y compris les prestations d'invalidité et les prestations versées aux survivants), une augmentation de 45 par rapport à l'année financière précédente. Cent quarante-six comptes de pension ont été fermés et, au 31 mars 1988, on comptait 4 514 pensions faisant l'objet de versements de prestations. La ventilation des prestations versées à la fin de l'année est illustrée au tableau 17.

Quarante pensions complètes avec le maximum d'années de service ont été accordées. Celles-ci étaient versées aux cotisants de 60 ans et plus et comptant 35 années de service. Des pensions complètes, avec état de service inférieur au service maximum, étaient au nombre de 137. Ce chiffre inclut les cotisants de 65 ans ayant à leur actif au moins 5 années de service; des 60 ans ayant au moins 30 années de service à leur actif; et aurait pu inclure les personnes de 55 ans qui ont à leur actif 25 années de service avec un minimum d'un an à titre d'administrateur ou d'administratrice général(e).

Quatre-vingt-un cotisants ont reçu des pensions réduites pour retraite anticipée, ce type de pension étant accordé aux 60 ans ayant cinq années de service au moins. Cinquante-six pensions d'invalidité ont été accordées, après au moins cinq années de service, et le nombre de prestations aux survivants, accordées après au moins cinq années de service, s'est élevé à 107. Les prestations aux survivants comprennent les pensions versées au conjoint survivant, aux enfants de 18 ans et moins, et aux enfants de plus de 18 ans en cas d'invalidité, ainsi qu'aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 21 présente des statistiques comparatives pour les pensions accordées depuis 1983-1984 et le graphique 4 indique l'accroissement du nombre des pensions versées depuis 1983-1984.

Le bilan et l'état des résultats du fonds de fiducie no 4 sont présentés aux tableaux 16 et 19 respectivement. Le tableau 20 donne les statistiques comparatives des cotisations, des prestations et des retraits pour les cinq dernières années.

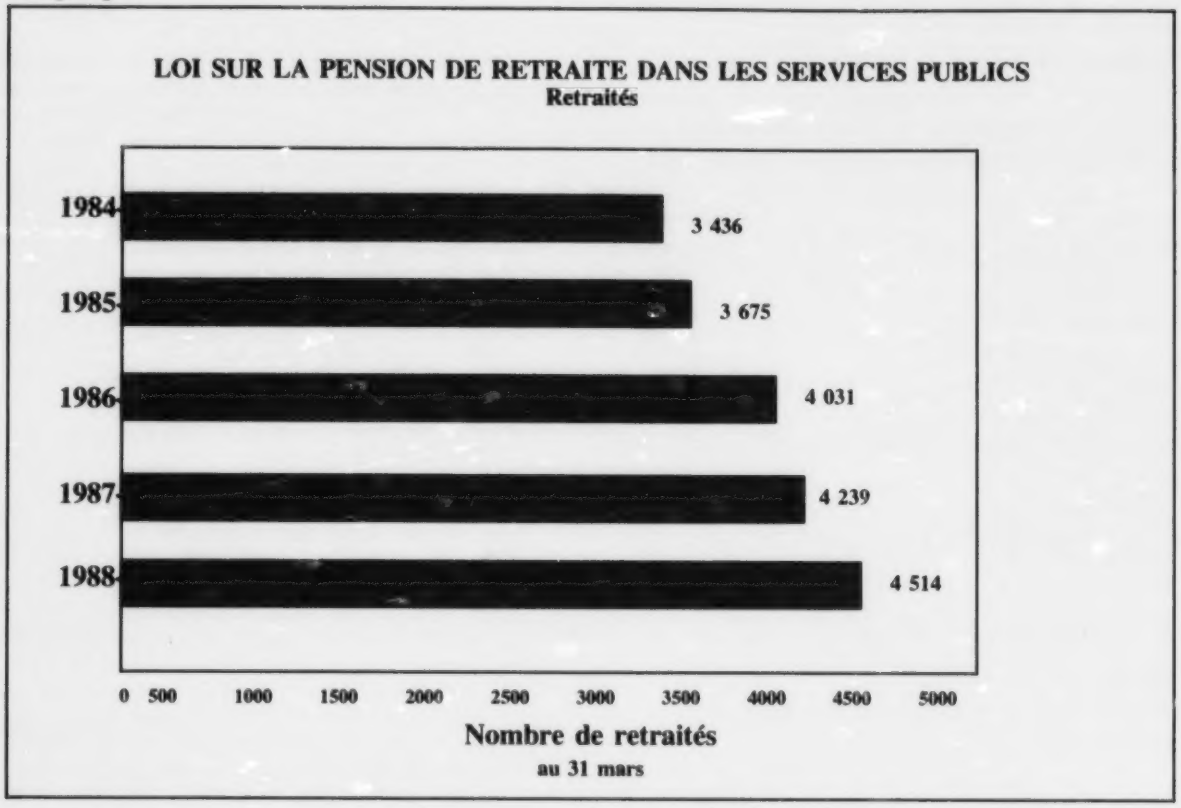
Mesures législatives

Au cours de l'année financière 1987-1988, les modifications suivantes ont été apportées à la Loi sur la pension de retraite dans les services publics:

- Le coût de rachat de services antérieurs admissibles ouvrant droit à pension est maintenant calculé sans intérêt sur le taux de cotisation et le taux de traitement en vigueur à la date d'adhésion au régime. En d'autres mots, le coût de rachat d'une année de services antérieurs est le même que le coût payé pour une année de service actuel.

- Un cotisant qui compte une période de services antérieurs avec le gouvernement du Canada, y compris toute société de la Couronne ou tout organisme de ce gouvernement, avec le gouvernement d'une province ou d'un territoire du Canada, ou avec le gouvernement du Royaume Uni, peut racheter cette période de services ouvrant droit à pension s'il choisit de le faire dans l'année suivant le 27 juin 1987. Le coût de rachat de ce genre de service est calculé sur le taux de traitement en vigueur à la date où il devient cotisant et sur le double du taux de cotisation en vigueur au moment où il devient cotisant. Cette modification a par la suite été abrogée, rétroactivement à la date d'entrée en vigueur.

Graphique 3



Graphique 4

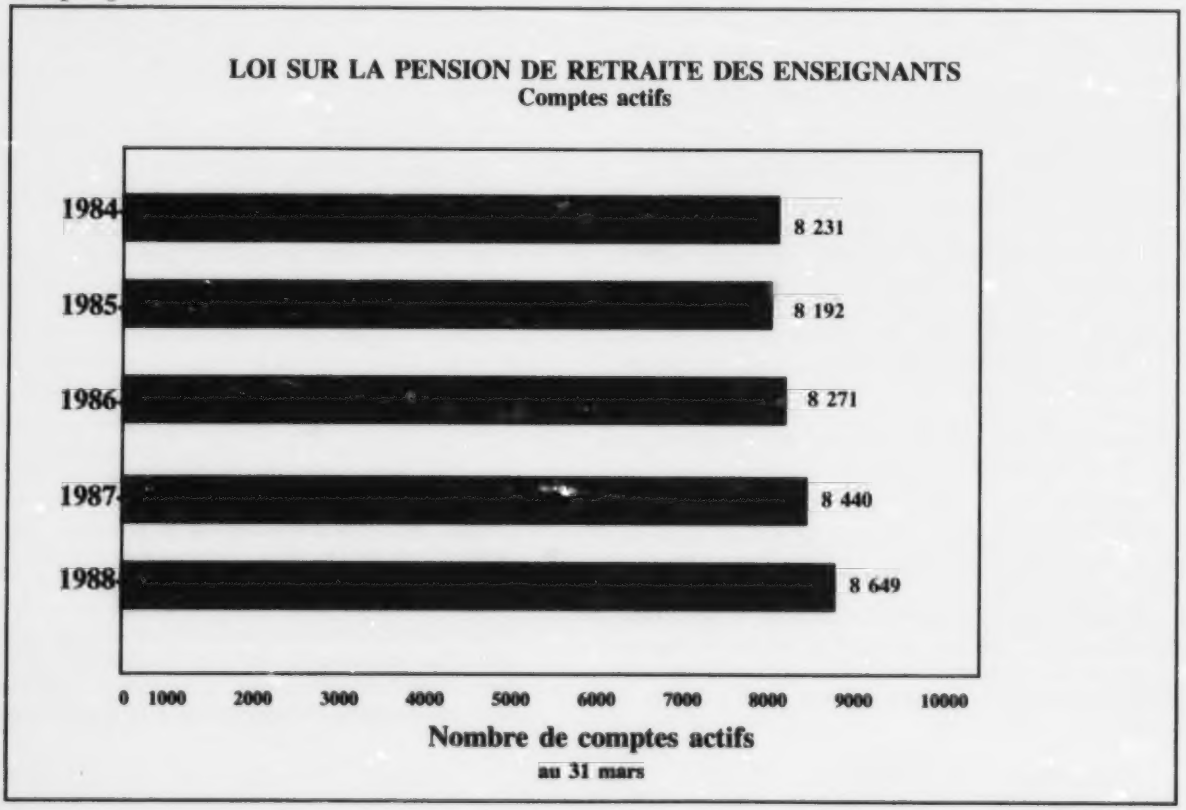


Tableau 15

Statistiques comparatives
Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Année	1984	1985	1986	1987	1988
Nombre de comptes actifs*	15 548	15 495	15 746	16 570	15 897
Nombre de remboursements	718	698	743	598	651
Nombre de pensionnés au 31 mars	3 436	3 675	4 031	4 239	4 514
Nombre de nouveaux pensionnés	365	370	494	376	421
Nombre de pensions	108	131	138	168	146
Pensions versées	19 772 018 $	23 345 550 $	26 832 142 $	29 950 411 $	33 453 644 $

*Ne comprend pas les pensionnés.

Tableau 16

Fonds de fiducie no 4*
Bilan au 31 mars 1988

ACTIF	
À court terme:	
Encaisse	59 565 $
Dépôts à court terme (valeur au pari 38 950 000 $)	39 015 602
Débiteurs	5 643 308
Intérêts courus à recevoir	17 371 757
	62 090 232 $
Investissements:	
Obligations et débentures (valeur sur le marché 568 064 811 $)	526 301 973 $
	598 392 205 $
PASSIF ET AVOIR DU FONDS	
Passif à court terme:	
Créditeurs	432 189
Crédits reportés:	
Gains non amortis de change	31 594
Escomptes non amortis moins les primes	3 799 168
	3 830 762
Avoir du fonds	594 129 254 $
	598 392 205 $

• Un cotisant qui a racheté une période de services antérieurs avec la province immédiatement avant le 1er septembre 1966, doit obtenir les mêmes droits à la pré-retraite que ceux qui cotisaient sous le régime de l'ancienne Loi sur la pension de retraite en vigueur avant le 1er septembre 1966.

• La Loi sur la pension de retraite dans les services publics a été modifiée pour maintenir l'application de la formule d'intégration au calcul d'une pension lorsqu'une personne a atteint l'âge de 65 ans, peu importe si le pensionné choisit de recevoir une pension de pré-retraite réduite en vertu du Régime de pensions du Canada.

• Une révision à la Loi sur la pension de retraite dans les services publics stipule qu'une allocation annuelle doit être versée si une pension à jouissance immédiate, payée en vertu de cette loi, jointe à une pension de retraite non ajustée en vertu du Régime de pensions du Canada, n'est pas égale aux prestations accrues qui seraient payables en vertu de cette loi.

Ententes de réciprocité

Une entente réciproque de transfert des pensions interprovinciale est actuellement en vigueur entre les sept plus importants régimes de pension parrainés par la province du Nouveau-Brunswick, l'importance du régime de pension étant fonction du nombre des cotisants. De plus, le régime de pensions des employés municipaux de la province et les trois régimes de pensions des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intraprovinciale.

De même, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre le régime de pension de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick et les autorités responsables de l'administration des régimes de retraite suivants sont en vigueur depuis le 31 mars 1988 :

Tableau 17

Pensions
Loi sur la pension de retraite dans les services publics
Ventilation des pensions versées au 31 mars 1988

Valeur mensuelle des pensions en $	Hommes	Femmes	Nombre total Pensions
0 - 500	572	1 935	2 507
500 - 1000	421	668	1 089
1000 - 1500	215	264	479
1500 - 2000	119	92	211
2000 - 2500	73	43	116
2500 - 3000	39	18	57
3000 et plus	43	12	55
Nombre total de pensions	1 482	3 032	4 514

Tableau 18

Ententes de réciprocité de transfert
Loi sur la pension de retraite dans les services publics

- Régime de retraite des services publics de la Colombie-Britannique
- Régime de retraite des services publics de l'Alberta (permanents)
- Régime de retraite des services publics de l'Alberta (cadres)
- Régime de retraite des autorités locales de l'Alberta
- Régime de pension académique de l'université de l'Alberta
- Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (ancien)
- Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (régime de rachat)
- Régime de retraite de la Saskatchewan Power Corporation
- Régime de retraite des services publics du Manitoba
- Régime de pension incorporé des organismes de santé du Manitoba
- Régime de pension de l'université du Manitoba
- Régime de retraite des services publics de l'Ontario
- Régime de pension du Conseil des gouverneurs des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario
- Régime de pension d'Hydro-Ontario
- Régime de retraite des services publics de la Nouvelle-Écosse
- Régime de retraite des services publics de l'Île-du-Prince-Édouard
- Régime de pension des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard
- Régime de retraite des services publics de Terre-Neuve
- Régime de pension de l'université Memorial de Terre-Neuve
- Régime de retraite des services publics fédéraux
- Régime de pension de l'Université McGill
- Régime de pension du Conseil des Premiers ministres des Maritimes
- Régime de pension de la Société Radio-Canada
- Régime de pension de la Société canadienne d'hypothèques et de logement
- Régime de pension du Canadien National
- Régime de pension de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard
- Institut pédagogique de l'Ontario

Tableau 19

Fonds de fiducie No. 4
État des résultats pour
l'année se terminant le 31 mars 1989

Avoir du fonds au début de l'année		515 643 446 $
Additionner:		
Intérêts bancaires		27 976
Intérêts gagnés sur les investissements		59 126 634
Amortissement des escomptes moins les primes		316 598
Amortissement des gains de change		2 788
Gain net sur cession de débentures		2 230 405
Cotisations - régimes de pension		
Employés		27 429 185
Employeur:		
Conseil consultatif sur la condition de la femme	8 234	
Centre communautaire Saint-Anne	9 986	
Société Radio-Canada		
Société d'aménagement régional	54 927	
Conseil des Premiers ministres des Maritimes	62 251	
Gouvernement du Canada	44 402	
Société de Kings Landing	22 043	
Aide juridique	6 522	
Commission d'énergie électrique du N.-B.	5 172 192	
Hôpital extra-mural du Nouveau-Brunswick	10 377	
Société d'habitation du Nouveau-Brunswick	347 350	
Société des alcools du Nouveau-Brunswick	626 355	
Musée du Nouveau-Brunswick	38 786	
Conseil de la recherche et de la productivitié du N.-B.	230 804	
Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées	5 537	
Province de l'Alberta	7 106	
Province du Terre-Neuve et Labrador	1 297	
Province du Nouveau-Brunswick	16 947 759	
Université Memorial	14 237	
Province de l'Île-du-Prince-Édouard	1 739	
Université de Moncton	51 466	
Université du Nouveau-Brunswick	3 232 820	
Commission des accidents du travail	408 003	
Société canadienne d'hypothèques et de logement	15 877	
Complexe forestier des Maritimes	6 823	
Commission des entreprises de service public du N.-B.	1 163	
Centre scolaire communautaire Samuel-de-Champlain Inc.	6 363	
Centre scolaire communautaire Beausoleil Inc.	6 991	
Université McGill	28 244	
Canadien National	14 964	27 384 618
		116 518 024
Soustraire:		
Pensions		33 453 644
Remboursement aux employés:		
- Cotisations		3 142 105
- Intérêts courus		472 005
Transferts en vertu d'ententes de réciprocité:		
- Cotisations des employés		272 767
- Intérêts courus		185 577
Transferts en vertu d'ententes de réciprocité:		
- Cotisations de l'employeur		211 999
- Intérêts courus		148 543
Dépenses diverses		145 576
		38 032 216 $
Avoir du fonds à la fin de l'année		594 129 254 $

Tableau 20

Loi sur la pension de retraite dans les services publics
Variations de la caisse au 31 mars

RENTRÉES					SORTIES			
Année financière	Cotisations de l'employé	Cotisations de l'employeur	Divers*	Total	Prestations	Retraits	Total	Excédent des rentrées sur les sorties
1984	22 460 205	22 422 002	35 633 684	80 515 891	19 772 018	2 889 793	22 661 811	57 854 080
1985	23 238 078	23 248 827	42 644 243	89 131 148	23 345 550	3 875 400	27 220 950	61 910 198
1986	23 791 149	23 784 086	48 451 784	96 027 019	26 832 142	3 865 431	30 697 573	65 329 446
1987	24 928 865	24 908 775	53 334 018	105 171 658	29 950 411	3 340 986	33 291 397	71 880 261
1988	27 429 185	27 384 618	61 704 221	116 518 024	33 453 644	4 432 996	37 886 640	78 631 384

*Revenu de placements

Solde reporté du 31 mars 1983 - 258 926 815 $

Solde au 31 mars 1988 - 594 532 184 $

Tableau 21

Pensions accordées dans les services publics pour l'année financière terminée le 31 mars 1988

	1984	1985	1986	1987	1988	Moyenne des pensions versées durant l'année financière
Pension complète (service maximum)	53	39	25	21	40	1 991 $
Pension complète (service inférieur au maximum)	135	129	164	123	137	735 $
Pension d'invalidité	44	53	53	60	56	376 $
Retraite anticipée (actuariellement réduite)	65	66	46	49	81	733 $
Prestations versées aux survivants	68	83	99	105	107	398 $
Régime spécial de retraite anticipée	-	-	107	18	-	$
TOTAL	365	370	494	376	421 $	Moyenne pondérée 720 $ par mois

Part III

Loi sur la pension de retraite des enseignants

Ce rapport est soumis pour l'année se terminant le 31 mars 1988, conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Cotisations

Durant la période couverte par le présent rapport, 8 649 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ceci ne comprend pas les pensionnés), une augmentation de 209 comptes par rapport à 1986-1987. Le graphique 5 indique l'accroissement du nombre des comptes depuis 1984.

Les cotisations des employés se sont élevées à 21 437 393 $ et celles de l'employeur à 21 157 360 $, pour un total de 42 594 753 $ pour l'année financière 1987-1988.

Des remboursements de cotisations ont été versés à 121 anciens employés, une diminution de 21 par rapport à 1986-1987. Le tableau 25 réunit des statistiques portant sur les cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versés aux employés quittant le service, et les remboursements de cotisations payées en trop ont totalisé 619 542 $, soit 164 021 $ de moins qu'en 1986-1987. Les transferts à d'autres régimes de pension par entente de réciprocité se sont élevés à 434 245 $.

Prestations

La Loi sur la pension de retraite des enseignants prévoit le paiement de pensions aux enseignants et enseignantes qui ont pris leur retraite et, dans certains cas, aux personnes à leur charge. La loi prévoit aussi le remboursement des cotisations dans certains cas. Les paiements au titre des pensions et les remboursements sont imputés au Fonds consolidé jusqu'à ce que l'actif de la Caisse de retraite des enseignants, établie durant l'année financière terminée le 31 mars 1976, soit égal à celui de la caisse de retraite des employés des services publics.

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des enseignants se sont élevées à 33 550 939 $, une augmentation de 3 750 576 $ par rapport à 1986-1987.

Du 1er avril 1987 au 31 mars 1988, un total de 195 départs en retraite a été enregistré, incluant les prestations d'invalidité et les prestations aux survivants, en vertu de la loi, une augmentation de quatre par rapport à 1986-1987. Quatre-vingt-quatre comptes de pension ont été fermés et, au 31 mars, 2 938 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. Le tableau 23 présente la ventilation des pensions versées au cours de l'année.

Cinquante-neuf pensions complètes avec le maximum de service ont été accordées. Celles-ci comprennent tout cotisant ayant à son actif 35 années de service ouvrant droit à pension. Soixante-trois pensions complètes avec service inférieur au maximum ont été accordées. Il s'agit ici de cotisants âgés de 60 ans et ayant à leur actif au moins 20 années de service, de cotisants âgés de 65 ans et ayant à leur actif au moins 5 années de service, de cotisants ayant à leur actif des services de guerre acceptables prenant leur retraite à l'âge de 50 ans et comptant au moins 25 années de service et enfin de cotisants dont l'âge et les années de service équivalent à 90. Des pensions réduites pour retraite anticipée (à l'âge de 60 ans et après 5 années de service au moins) ont été accordées à 11 cotisants. Trente-quatre pensions d'invalidité (après 5 années de service au moins) ont été accordées et le nombre des pensions versées aux survivants (après 5 années de service au moins) s'est élevé à 28. Les prestations aux survivants comprennent les pensions versées au conjoint survivant, aux enfants jusqu'à l'âge de 18 ans (et plus, en cas d'invalidité) ainsi qu'aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 24 présente des statistiques comparatives sur les pensions accordées depuis 1983-1984. Le graphique 6 illustre l'accroissement des pensions depuis 1983-1984.

Mesures législatives

Au cours de la session 1987 de la Législature, les modifications suivantes à la Loi sur la pension de retraite des enseignants ont été promulguées:

- La définition "enseignant" a été modifiée par l'abrogation de "par un conseil scolaire à un travail directement rattaché aux écoles publiques" et son remplacement par "par un conseil scolaire à un travail qui exige que la personne détienne un brevet d'enseignement".

- La loi a été modifiée pour permettre l'application de la formule d'intégration au calcul d'une pension lorsqu'une personne atteint l'âge de 65 ans peu importe si le pensionné choisit de recevoir une pension pré-retraite réduite en vertu du Régime de pensions du Canada.

- Un cotisant qui a racheté une période de services antérieurs avec la province ouvrant droit à pension immédiatement avant le 1er septembre 1966 doit obtenir les mêmes droits à la pré-retraite que ceux qui cotisaient sous le régime de l'ancienne Loi sur la pension des enseignants en vigueur avant le 1er septembre 1966.

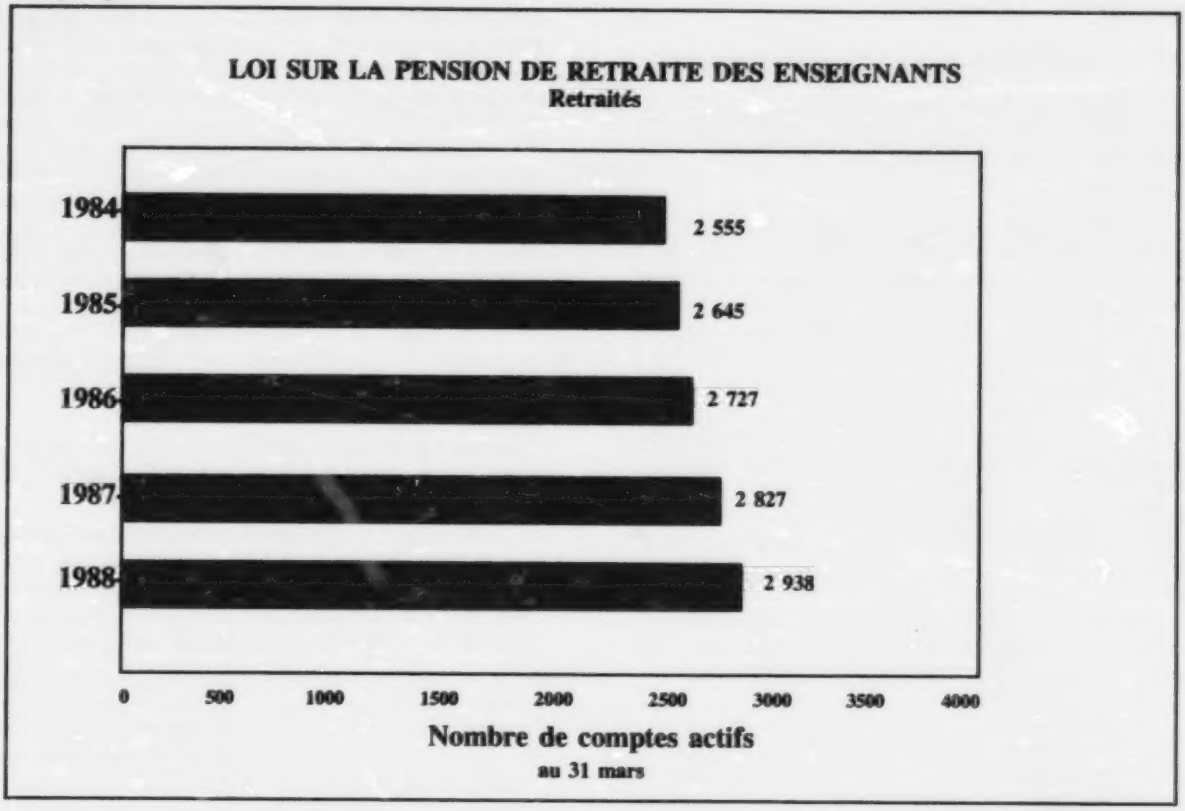
- Une disposition de la loi a été modifiée par l'adjonction de "si la Caisse de retraite des enseignants est insuffisante pour faire tous les paiements requis, le ministre des Finances doit verser dans la Caisse de retraite des enseignants, par imputation au Fonds consolidé, un montant suffisant pour que ces paiements puissent se faire.

- Une révision à la Loi sur la pension de retraite des enseignants stipule qu'une allocation annuelle doit être versée si une pension à jouissance immédiate, payée en vertu de cette loi, jointe à une pension de retraite non ajustée en vertu du Régime de pensions du Canada, n'est pas égale aux prestations accrues qui seraient payables en vertu de cette loi.

Ententes de réciprocité

Une entente intraprovinciale de réciprocité existe entre les sept plus importants (en terme de nombre de cotisants) régimes de retraite dont le répondant est la province du Nouveau-Brunswick. De plus, le régime de pensions des employés municipaux de la province et les trois régimes de pensions des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intraprovinciale.

Graphique 5



Graphique 6

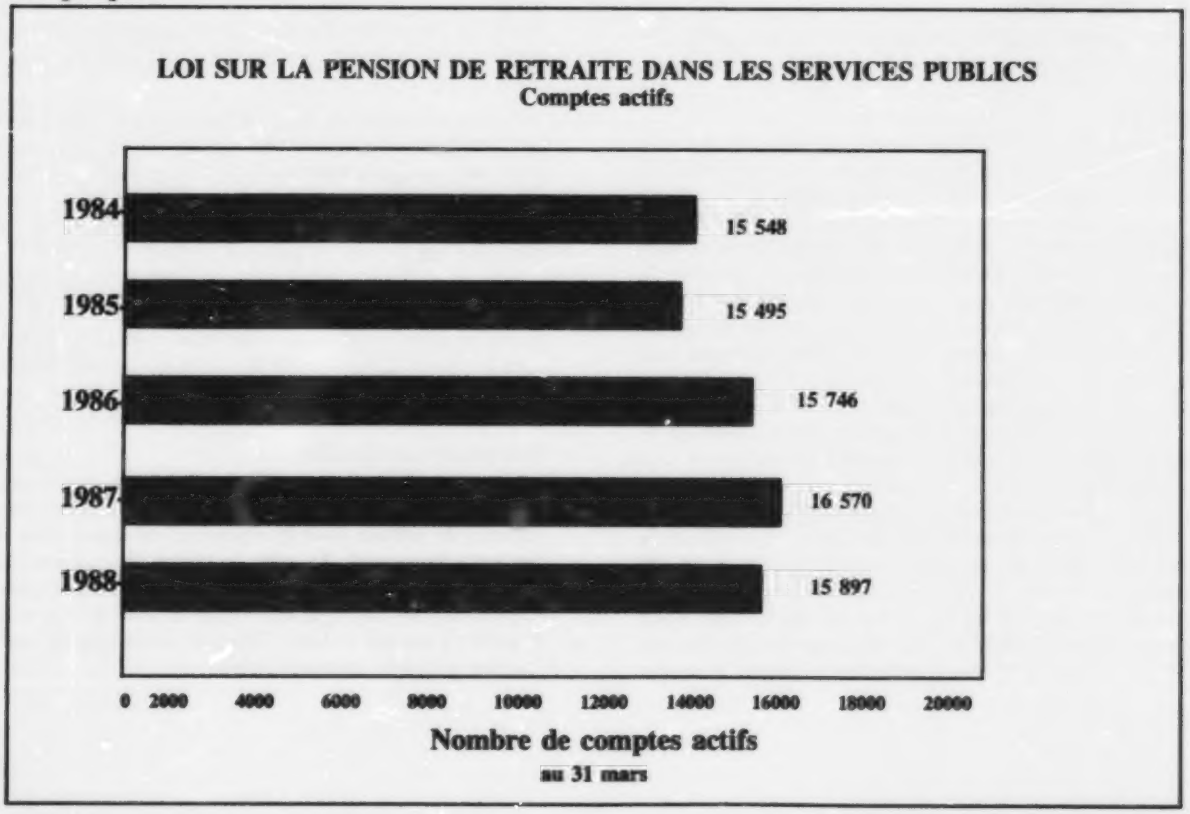


Tableau 22

Ententes de réciprocité
Loi sur la pension de retraite des enseignants

- Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard
- Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
- Gouvernement of Québec
- Gouvernement de l'Ontario
- Gouvernement du Manitoba
- Gouvernement de la Saskatchewan
- Gouvernement de l'Alberta
- Holland College
- Loi sur la pension de la Fonction publique du gouvernement du Canada
- Gouvernement de Terre-Neuve

Tableau 23

Pensions
Loi sur la pension de retraite des enseignants

Ventilation des pensions versées au 31 mars 1988

Valeur mensuelle des pensions en $	Hommes	Femmes	Nombre total de pensions
0 - 500	84	713	797
500 - 1000	41	933	974
1000 - 1500	29	455	484
1500 - 2000	43	371	414
2000 - 2500	69	139	208
2500 - 3000	29	15	44
plus de 3000	14	3	17
Nombre total de pensions	309	2 629	2 938

Tableau 24

Statistiques comparatives
Loi sur la pension de retraite des enseignants

Année	1984	1985	1986	1987	1988
Nombre de comptes actifs au 31 mars	8 231	8 192	8 271	8 440	8 649
Nombre de nouveau comptes	113	314	413	501	525
Nombre de remboursements aux anciens employés	172	191	161	142	121
Nombre de pensionnés au 31 mars	2 555	2 645	2 727	2 827	2 938
Nombre de nouveaux pensionnés au cours de l'année	162	162	173	190	195
Nombre de pensions terminées au cours de l'année	79	72	91	90	84
Pensions versées	21 051 758 $	23 720 138 $	26 708 794 $	29 800 363 $	33 550 939 $

Tableau 25

Pensions accordées aux enseignants pour l'année terminée le 31 mars 1988

	1984	1985	1986	1987	1988	Moyenne des pensions versées durant l'année financière
Pension complète (service maximum)	54	37	55	54	59	2 232 $
Pension complète (service inférieur au service maximum)	53	73	63	70	63	1 557 $
Pension d'invalidité	12	9	15	19	34	975 $
Retraite anticipée (actuariellement réduite)	15	15	12	14	11	854 $
Prestations versées aux survivants	28	28	28	34	28	488 $
TOTAL	162	162	173	191	195	Moyenne pondérée par mois 1 467 $

Tableau 26

Fonds de fiducie n° 7*
Bilan au 31 mars 1988

Actif

À court terme:	
	$
Encaisse	63 808 047
Dépôts à court terme (valeur au par 42 650 000 $)	4 211 517
Débiteurs	16 486 930
Intérêts courus à recevoir	84 506 494 $
Investissements:	
Obligations et débentures (valeur sur la marché 534 037 414 $)	507 344 758
	591 851 252
PASSIF ET AVOIR DU FONDS	
Passif à court terme:	
Découvert banquaire	9 763 421
Créditeurs	83 270
	9 846 691 $
Crédits reportés	
Escomptes non amortisés moins les primes	3 748 252
Avoir du fonds	578 256 309
	591 851 252 $

Tableau 27

Fonds de fiducie No 7

État des résultats

pour l'année se terminant le 31 mars 1988

Avoir du fonds au début de l'année		478 158 756 $
Additionner:		
Intérêts bancaires		40 170
Intérêts gagnés sur les investissements		55 446 145
Amortissement des escomptes moins les primes		116 575
Gain net sur cession de débentures		2 044 368
Cotisations - régimes de pension		
Employés		21 437 393
Employeur:		
Centre de ressource des provinces Atlantiques pour les handicapés de l'ouïe	29 503	
Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick	12 261	
New Brunswick Teachers' Association	41 161	
Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick	8 913	
Ministère de la Défense nationale	58 534	
Province de l'Alberta	32 916	
Province du Manitoba	7 728	
Province du Nouveau-Brunswick	20 678 385	
Province de Terre-Neuve et Labrador	18 652	
Province de la Nouvelle-Écosse	83 613	
Province de l'Ontario	58 446	
Province de l'Île-du-Prince-Édouard	23 046	
Province de Québec	48 029	
Université de Moncton	3 422	
Université du Nouveau-Brunswick	34 644	
École Sir Frederick Fraser	18 107	21 157 360
		100 242 011
Soustraire:		
Dépenses diverses		144 458
Avoir du fonds à la fin de l'année		578 256 309 $

DIVISION DE LA GESTION ET DE L'ÉLABORATION DES SYSTÈMES

La Division de la gestion et de l'élaboration des systèmes est chargée d'améliorer l'efficacité et le rendement de la Fonction publique par l'élaboration de projets d'amélioration ou de productivité destinés aux ministères et par la mise en oeuvre de programmes de formation et de perfectionnement des gestionnaires de la Fonction publique.

Direction du développement des ressources humaines

En 1987-1988, la Direction du développement des ressources humaines a concentré ses activités dans deux domaines, soit la prestation de cours inscrits au calendrier de cours de formation à l'intention des employés de la Partie I des services publics et la poursuite du programme de perfectionnement des cadres à l'intention des administrateurs généraux et des hauts fonctionnaires du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

La direction a offert, par le biais de contractuels, 100 cours de formation un peu partout dans la province. Environ 1 400 fonctionnaires ont participé à ces cours qui étaient conçus pour améliorer leurs compétences et leurs connaissances dans leur domaine d'activités. Environ le tiers des cours de formation ont été dispensés en français.

Les services de personnes-ressources du secteur privé ont été retenus par voie de contrat afin d'offrir les cours de formation. La négociation de ces contrats a permis de dispenser ces cours à un coût moindre que celui du marché. Une telle approche a permis de réduire les coûts de formation assumés par le gouvernement de l'ordre de 150 $ par participant.

Le programme de perfectionnement des cadres a été élargi pour inclure les hauts fonctionnaires en plus des administrateurs généraux. Parmi les principales activités de l'année, notons un cours sur l'appareil du gouvernement et un programme sur l'éthique dans le secteur public. Les principaux gestionnaires ont reçu un appui pour participer au programme du Collège de la Défense nationale et au programme à l'intention des administrateurs publics de l'université Queens. En dernier lieu, des ressources ont été affectées à l'élaboration d'un système de mutation des cadres supérieurs visant à accroître la compétence générale de gestion au sein de la Fonction publique.

Amélioration de la productivité

La Direction de l'amélioration de la productivité est constituée d'un petit nombre d'experts-conseils professionnels qui sont mis à la disposition des différents ministères pour améliorer leur efficacité organisationnelle et le rendement de leur main-d'oeuvre. La direction est également responsable de la coordination et de la promotion du Programme de primes à l'initiative et elle présente au gouvernement des recommandations qui visent à améliorer la productivité ou à réduire les coûts.

Faits saillants des activités de la Direction de l'amélioration de la productivité

- Un programme d'amélioration du rendement a été mis en oeuvre en totalité ou en partie dans cinq ministères au cours de cette période. Deux autres ministères ont entrepris de nouveaux projets. Jusqu'à maintenant, plus de 300 possibilités d'amélioration ont été identifiées dans les ministères. Le programme est conçu pour améliorer les méthodes de travail tout en maintenant les objectifs d'offrir plus de services ou de meilleurs services au même coût, d'offrir les mêmes services à un coût réduit ou toute combinaison de ces deux résultats.

- Une proposition d'amélioration de la productivité dans les services publics a été préparée et envoyée aux sous-ministres responsables d'organismes centraux.

- Des recommandations sur la réduction des coûts de fonctionnement du parc de véhicules de la province du Nouveau-Brunswick ont été présentées.

- Cent quatre-vingt-trois suggestions ont été reçues dans le cadre du Programme de primes à l'initiative. On prévoit que les économies réalisées sur trois ans seront de 258 630 $. Depuis la mise en oeuvre du programme en 1984, on a fait des économies d'environ un million de dollars.

- Dix ministères se sont prévalus des services de consultation en gestion. Ces services portaient notamment sur l'évaluation des besoins en matière de dotation, les structures organisationnelles, la planification stratégique, l'étude du rendement, l'amélioration des méthodes de travail, la gestion des ressources humaines et des affectations spécifiques reliées à la solution de problèmes.

- Une étude et une évaluation des services d'information dans les ministères ont été effectuées. Des recommandations sur les améliorations, y compris un meilleur partage des ressources et des renseignements ont également été faites.

ADMINISTRATION

La Direction de l'administration assure des services de soutien administratif et de secrétariat au Conseil de gestion en s'occupant des dossiers officiels du conseil, en réunissant les comptes rendus des réunions et en diffusant les procès-verbaux des réunions du conseil.

La direction assure des services relatifs à la comptabilité, à la feuille de paie, au personnel, aux installations et à la gestion des dossiers pour chaque direction et division du ministère. Elle offre en outre des services de gestion de bureautique pour le Conseil de gestion et divers organismes centraux. Elle coordonne aussi la préparation des budgets de dépenses des ministères et assure un examen périodique et un contrôle systématique des dépenses pendant l'année.

Des services de soutien en communication sont offerts. Un bulletin à l'intention des employés et des manuels de directives administratives sont distribués régulièrement aux fonctionnaires.

BUDGETS

La Direction des budgets soutient les activités de distribution des renseignements entre le Conseil de gestion et les ministères. Elle assure également des services de soutien administratif et de secrétariat au Conseil de gestion notamment la collecte de matériel servant aux ordres du jour, la tenue des procès-verbaux et la communication des décisions aux ministères. Au cours de l'année, le personnel de la direction a préparé un document à l'intention des ministères sur les modalités à suivre pour rédiger des notes interservices destinées au Conseil de gestion.

La direction surveille les dépenses réelles et fait rapport au conseil en ce qui concerne les écarts par rapport aux prévisions. Elle coordonne également la préparation des prévisions trimestrielles des dépenses lesquelles servent à établir quelles seront les dépenses jusqu'à la fin de l'année financière.

Chaque année, la Direction des budgets appuie le comité du budget pendant l'élaboration des prévisions budgétaires en maintenant un programme de dépenses de plusieurs années et dans la préparation du budget principal.

RECHERCHE ET PLANIFICATION

La Direction de la recherche et de la planification offre un soutien à la planification des stratégies, des activités et des ressources du Conseil de gestion. Elle s'occupe aussi de recherches sur des politiques précises et d'études de planification.

Faits saillants des activités de la Direction de la recherche et de la planification

- La phase II de l'étude sur le Régime de pension des services publics a été complétée.
- Une étude approfondie des services gouvernementaux afin d'identifier les possibilités de recouvrement des coûts a été entreprise.
- Participation à l'élaboration d'un système de gestion des ressources humaines du ministère.
- La conception du processus de planification stratégique du ministère a été complétée.

LANGUES OFFICIELLES

La mission de la Direction des langues officielles comporte deux volets. Elle agit à titre d'ombudsman linguistique et elle aide les organismes du gouvernement provincial ainsi que les ministères provinciaux à promouvoir et à protéger les droits linguistiques des citoyens.

Dans la poursuite de ses activités, la direction voit à l'application de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick et à l'application des dispositions de la Constitution canadienne relatives aux droits linguistiques.

Un profil linguistique des employés de la Partie I des services publics permet à la direction de surveiller les progrès accomplis par les ministères du gouvernement provincial et par les organismes provinciaux à mesure que ces derniers améliorent leur capacité de desservir efficacement les deux communautés linguistiques et de traiter avec elles. En se fondant sur ce profil, la direction formule des recommandations ou des commentaires concernant les exigences linguistiques des concours visant à combler des

Tableau 28

Principale langue officielle utilisée par catégorie professionnelle

Employés du gouvernement provincial
Partie I des services publics

Province

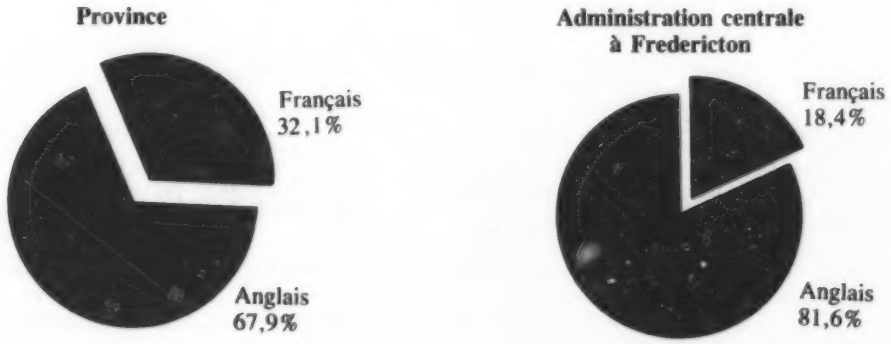
Catégorie professionnelle	Anglais (%)	Français (%)	Nombre total d'employés
Cadre supérieur	76,8	23,2	69
Scientifique et professionnel	61,2	38,8	2 322
Services administratifs	70,6	29,4	1 089
Technique	74,2	25,8	992
Soutien administratif	68,0	32,0	2 542
Personnel opérationnel	71,2	28,8	2 395
Autres	64,4	35,4	469
TO' AL	69,5	30,5	9 808

Bureau central

Catégorie professionnelle	Anglais (%)	Français (%)	Nombre total d'employés
Cadre supérieur	80,4	19,6	46
Scientifique professionnel	81,9	18,1	739
Services administratifs	76,3	23,7	832
Technique	89,8	10.2	325
Soutien administratif	81,9	18,1	1 318
Personnel opérationnel	91,9	8,1	285
Autres	73,5	26,5	226
TOTAL	82,2	17,7	3 771

Graphique 7

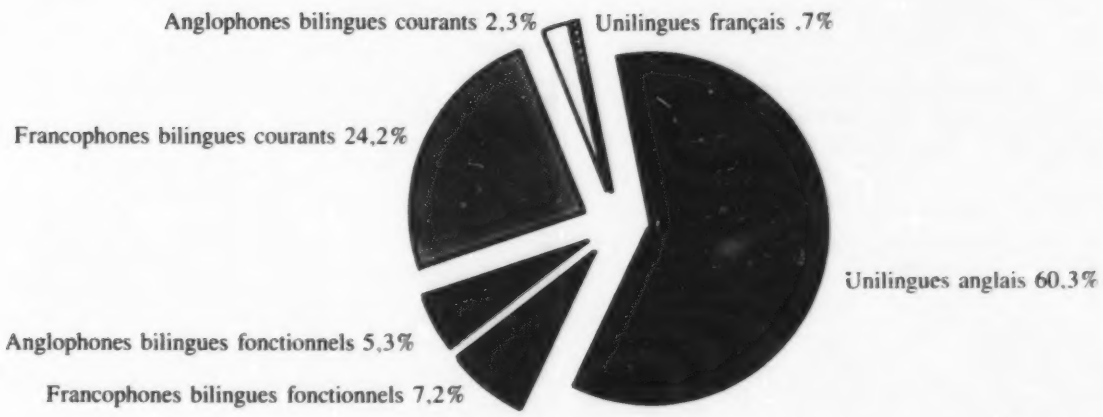
Principale langue officielle
Employés de la Partie I des services publics



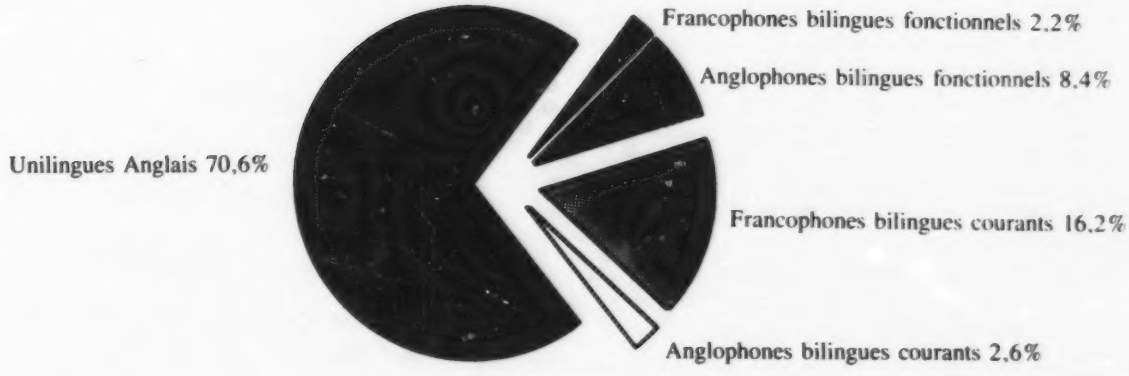
Graphique 8

Aptitudes linguistiques
Employés de la Partie I des services publics

Province



Administration centrale
à Fredericton



postes dans la Fonction publique. Dans tous les cas, la capacité d'une unité particulière d'offrir des services aux deux communautés linguistiques, ainsi que la région géographique et la clientèle desservie par l'unité concernée sont autant de facteurs dont il est tenu compte.

La direction reçoit les plaintes formulées en vertu de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick et fait enquête. Dans de tels cas, le personnel formule des recommandations aux ministres ou aux organismes concernés dans un effort visant à éliminer le motif de la plainte. L'aspect "relations publiques" de la mission de la direction revêt la plus haute priorité, puisqu'une population mieux informée pourra mieux comprendre et accepter la réalité linguistique qui est celle du Nouveau-Brunswick.

Profil linguistique *

Le profil linguistique reflète la situation telle qu'elle était en février 1988.

Le profil ne comprend que des informations sur les employés à temps plein de la Partie I des services publics et n'inclut pas les employés à temps partiel, les employés occasionnels embauchés pour moins de six mois ainsi que les employés contractuels.

* Profil linguistique 1988, province du Nouveau-Brunswick, Conseil de gestion, Direction des langues officielles.

Plaintes

La Direction des langues officielles effectue des enquêtes sur les plaintes relatives à l'application de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick, lesquelles peuvent être déposées par le public en général ou par des membres de la Fonction publique. Principalement, les plaintes portent sur l'incapacité des ministères et organismes gouvernementaux à offrir des services de qualité dans les deux langues officielles. La direction travaille de concert avec les ministères et les organismes pour trouver des solutions à ces situations.

En 1987-1988, la direction a effectué des enquêtes au sujet de 92 plaintes. De ces plaintes, 73 avaient été déposées contre des ministères du gouvernement provincial ou des organismes gouvernementaux, et 19 contre des établissements n'ayant aucun lien direct avec le gouvernement provincial.

Au 31 mars, 83 plaintes avaient été résolues à la satisfaction des plaignants et dans le cas de neuf autres plaintes, l'enquête était toujours en cours.

Les plaintes déposées ne relevant pas de l'application de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick (c'est-à-dire déposées contre des hôpitaux, des associations professionnelles ou des entreprises privées) ont été soumises aux organisations ou sociétés visées. Dans la plupart des cas, les résultats ont été positifs et communiqués au plaignant.

Tableau 29

Plaintes contre des établissements gouvernementaux

Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	1
Conseil de gestion	4
Commerce et Technologie	1
Éducation	1
Finances	2
Santé et Services communautaires	5
Société d'habitation	2
Aide au revenu	4
Justice	10
Travail	4
Affaires municipales et Environnement	19
Ressources naturelles et Énergie	1
Commission d'énergie électrique du N.-B.	1
Service d'information du N.-B.	1
Assemblée législative	2
Société des alcools du N.-B.	2
Société d'aménagement régional	1
Approvisionnement et Services	3
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	5
Transports	4
TOTAL	**73**

Tableau 30

Plaintes ne visant aucun établissement provincial en particulier

Société des loteries de l'Atlantique	2
Police municipale de Bathurst	1
Cala HRC Ltd.	1
Hôpital régional de Campbellton	1
Société canadienne des postes	1
Ville de Moncton	3
Office de commercialisation des produits de serre du N.-B.	1
Musée du Nouveau-Brunswick - Saint-Jean	1
New Brunswick Telephone Company	4
Centre hospitalier Restigouche	2
Assurance-chômage	1
Village de Charlo	1
TOTAL	**19**

Résumé des lois appliquées

Le Conseil de gestion applique les lois suivantes:

LOI SUR L'ADMINISTRATION FINANCIÈRE

- En application de l'article 5, le Conseil de gestion a l'autorité d'agir à titre de comité du Cabinet pour toutes les questions se rapportant à la gestion financière, à l'examen des plans des dépenses annuelles, à la politique administrative suivie dans les services publics, à l'organisation des services publics et à la direction du personnel.
- L'article 6 autorise le Conseil à déterminer les effectifs nécessaires et les besoins de formation, à prévoir la classification et la rémunération et à établir des normes relatives au personnel et à l'administration.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

- Désigne le Conseil de gestion comme l'employeur des employés des services publics et des organismes de la Couronne, des conseils scolaires et des hôpitaux.

LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE

- L'orientation générale revient au Président du Conseil de gestion.
- La loi établit que le Secrétaire du Conseil a la responsabilité de la dotation en personnel et des nominations à titre individuel.
- Autorise le Secrétaire du Conseil à déléguer la plupart des responsabilités de dotation aux sous-ministres des ministères et organismes.

LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE

- Le mérite, déterminé par les concours, devient la base sur laquelle se fonde le choix d'un emploi dans la Fonction publique.
- Les particuliers ont une chance raisonnable d'obtenir un emploi à tous les paliers de la Fonction publique.
- Les employés ont une chance raisonnable d'obtenir des promotions et de poursuivre une carrière au sein de la Fonction publique.
- Un droit de réparation est accordé aux candidats dans le cas de nominations de personnes à la Fonction publique ou au sein de celle-ci.
- La direction des ministères peut, tout en faisant preuve de flexibilité et selon le principe du mérite, choisir parmi les candidats qualifiés.

LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DANS LES SERVICES PUBLICS;

LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS;

LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES DÉPUTÉS

- Le Président du Conseil de gestion est le ministre responsable de l'application de la loi et de ses modifications.

Autres lois

Les lois suivantes confèrent également une autorité au Président du Conseil de gestion :

- Loi sur la Cour provinciale (articles relatifs aux pensions)
- Loi sur le vérificateur général (paragraphes 4(3) et 16(1) et article 17)
- Loi sur les contrats de construction de la Couronne Loi sur les municipalités (règlement sur les pensions)
- Loi sur l'Ombudsman (dispositions du paragraphe 2(4) sur les pensions)
- Loi sur les achats publics (paragraphe 5(2))
- Loi sur le régime spécial de retraite
- Loi sur les deux langues officielles de la province du Nouveau-Brunswick